



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

SEVERINO JOSÉ HORÁCIO NETO

**A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM E IMPLICAÇÕES DECORRENTES
DA LEI N° 13.467/2017**

**CAMPINA GRANDE-PB
2018**

SEVERINO JOSE HORÁCIO NETO

**A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM E IMPLICAÇÕES DECORRENTES
DA LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso de Direito pela
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título em
Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Paulla Christianne da
Costa Newton

**CAMPINA GRANDE-PB
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

H811t Horacio Neto, Severino Jose.
A terceirização de atividades-fim e implicações decorrentes da Lei nº 13.467/2017 [manuscrito] / Severino Jose Horacio Neto. - 2018.
26 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2018.
"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."
1. Terceirização. 2. Reforma trabalhista. 3. Atividades-fim.
4. Administração pública. I. Título

21. ed. CDD 344.01

SEVERINO JOSÉ HORÁCIO NETO


A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES FIM E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA LEI
Nº 13.467/2017

Artigo apresentado ao Programa de Graduação
em Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
título de bacharel em Direito.


Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 06/12/2018.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Paula Christinne da Costa Newton (orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Ricardo dos Santos Bezerra
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

De forma especial dedico este trabalho ao meu pai e a
minha mãe por todo carinho, amor e companheirismo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me dado discernimento e sabedoria para enfrentar os obstáculos da vida e vencer.

A minha mãe, Toinha e ao meu pai, Geraldo, pela formação sólida e digna que me foi dada, sempre pautada em valores éticos e morais, a vocês todo o meu carinho e admiração.

A minha irmã, Maria, e minhas sobrinhas, Maria Geovana e Ana Caroline, e ao meu cunhado Geovane por todas as alegrias e sorrisos proporcionados.

A minha Orientadora, Paula Christinne da Costa Newton, pelo suporte que me foi dado durante a realização deste trabalho, pela sua paciência e atenção, muito obrigado.

Aos professores Amilton de França e Ricardo Bezerra, aos quais agradeço pela participação na avaliação do meu trabalho.

A todos os professores e funcionários, que fazem parte do curso de Direito, campus I da UEPB, pelo papel relevante na minha formação pessoal e profissional.

E a todos os meus amigos.

“Quem passou pela vida em branca nuvem
E em plácido repouso adormeceu,
Quem não sentiu o frio da desgraça,
Quem passou pela vida e não sofreu,
Foi espectro de homem, e não homem,
Só passou pela vida, não viveu”.
(Francisco Otaviano)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 PREVISÃO LEGAL DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA	8
3 A OCUPAÇÃO DE CARGO OU EMPREGO PÚBLICO E A NECESSIDADE DE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO.....	13
4 A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA....	14
4.1 CONSEQUÊNCIAS DE UMA POSSÍVEL TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24

A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA LEI Nº 13.467/2017

Severino José Horácio Neto

RESUMO

A reforma trabalhista, decorrente da edição da Lei nº 13.467/2017, trouxe consequências ao processo de terceirização, como a possibilidade de terceirização de atividades-fim. Essa discussão, fez com que o Supremo Tribunal Federal (STF), analisasse a constitucionalidade dessa previsão. A Suprema Corte decidiu pela constitucionalidade dessa norma e consequente inconstitucionalidade dos incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST, tal decisão trouxe mais estabilidade ao âmbito da Justiça do Trabalho. Todavia, argumentos contrários, entendem, que essa possibilidade terá como resultado a precarização da mão-de-obra, criando o subemprego com menores salários e piores condições de trabalho. O Presidente da República em exercício, edita o decreto nº 9.507/2018, que regulamenta a terceirização de atividades-fim na administração pública, que veio carregada de imprecisão no que diz respeito a sua aplicação, uma vez que, a terceirização de atividades-fim na administração pública, viola a regra do concurso público, prevista no art. 37, II da CRFB/1988. Então, essa previsão será ponderada, frente aos limites e princípios constitucionais. Por fim, serão estudadas as consequências e implicações decorrentes dessa reforma, a luz da Constituição e da legislação infraconstitucional.

Palavras chave: Terceirização. Reforma trabalhista. Atividade-fim. Administração pública.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, relacionadas ao processo de terceirização e as suas consequências na administração pública. Além de analisar, a insegurança jurídica e imprecisão gerada pela possibilidade de terceirização de atividade-fim.

A terceirização consiste na contratação mediante contrato de prestação de serviço, por uma empresa intermediária, onde, a relação de emprego se dar entre essa empresa prestadora de serviços e o trabalhador.

De acordo com Mauricio Goldinho Delgado (2017): terceirização é o fenômeno no qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente, pois, por meio desse fenômeno o trabalhador se insere no processo produtivo ou de prestação de serviço do tomador, no entanto, não se estendem a estes os laços trabalhistas.

Antes, edição da reforma trabalhista era possível a terceirização apenas de atividades-meio, com a edição da referida norma, surgiu a possibilidade de se aplicar esse processo nas

* Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: snetoadm@hotmail.com

atividades-fim. Contudo, essa possibilidade trouxe diversas controvérsias e questionamentos, uma vez que, a forma como o legislador editou a norma, abre margem para diversas interpretações, quanto a sua aplicabilidade.

No Serviço Público, não é possível a terceirização da atividade principal, visto que, a Constituição Federal de 1988, veda esse tipo de interpretação, nos termos do art. 37, II. A investidura em cargo ou emprego público, depende de aprovação prévia em concurso público. Então, o objetivo principal do trabalho é justamente discutir essas controvérsias, que são reflexo da insegurança jurídica causada pela inclusão dessa norma no nosso ordenamento jurídico.

A relevância do trabalho está no fato de ser um tema bastante recente, que trouxe mudanças e discussões no mundo jurídico, especificamente na área do Direito do Trabalho.

A metodologia a ser utilizada nesse estudo terá como base a pesquisa bibliográfica, por meio de consultas, em doutrinas clássicas da área pesquisada e em áreas correlatas. Como também, foram feitas consultas a artigos e informativos jurídicos. É uma pesquisa qualitativa de natureza explicativa.

É qualitativa por não fazer uso de nenhuma técnica de estatística, ou seja, o foco está no caráter subjetivo da análise, buscando explicar as particularidades e implicações do estudo em questão.

2 PREVISÃO LEGAL DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

O processo de terceirização tem sua relevância no contexto trabalhista, uma vez que, com a transferência de certas atividades para uma empresa intermediária, a empresa passa a focar os seus esforços em setores e níveis mais estratégicos.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 não traz dispositivos de regulação específicos sobre o processo de terceirização, pelo contrário, traz em seus dispositivos, limites legais a prática de terceirização laborativa na economia e na sociedade, Maurício Goldinho Delgado (2017, p. 512).

Para esse autor, esses limites estão presentes no conjunto normativo da constituição, como um todo, seja nos princípios ou nas regras assecuratórias da dignidade da pessoa humana, a exemplo da valorização do trabalho (art. 1º, IV), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), dentre outros dispositivos da Carta Magna.

A subcontratação de empregados contraria a finalidade do direito, seus princípios e sua função social, constituindo-se como uma exceção ao princípio da *ajenidad*, onde a relação de emprego se forma diretamente com o empregador natural, formando uma relação bilateral. (CASSAR 2017, p. 471)

A citada autora, coloca a terceirização como uma das formas, que o empresário utiliza para mitigar seus gastos e maximizar os lucros, fenômeno, que se intensificou a partir dos anos 90, junto com o processo de globalização e a necessidade de intensificar a competitividade nos mercados interno e externo.

O processo de terceirização, retira seu fundamento de validade no art. 455 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), visto que, 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. Tem amparo em outras leis do Ordenamento Jurídico Brasileiro, a exemplo: da Lei 8.987/1995 no seu art. 25, que trata do regime de concessão e permissão, da Lei 7.102/83, regulamenta a vigilância bancária, da Lei 6.019/1974, que descreve o trabalho temporário.

Além desses e outros dispositivos, possui sobretudo respaldo na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), essa súmula delimita como passível de terceirização, apenas as atividades-meio, a exemplo de serviço de limpeza e vigilância, como já é bastante comum no mercado de trabalho.

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

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

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

A Súmula 331 prevê a possibilidade de terceirização de atividade-meio, por intermédio de empresa tomadora, a exemplo das atividades de vigilância, conservação e limpeza, e atividades especializadas, desde que ligadas a atividade-meio da empresa, sendo as mesmas consideradas auxiliares, acessórias.

Ainda, em relação a essa Súmula, os incisos V e VI, trazem a responsabilidade subsidiária do contratante ou tomador, podendo, todavia, o responsável direto ser acionado via ação regressiva, sendo possível ainda a retenção de importâncias derivadas da relação contratual.

No entanto, com a publicação da Lei 13.429/2017, que prever a terceirização de atividade-fim, a jurisprudência tem discutido a sua aplicabilidade e uma possível revogação dessa súmula.

O entendimento é que, não houve uma revogação da Súmula e, que deverá ser aplicada aos contratos anteriores, a vigência da Reforma Trabalhista.

Conforme, César Reinaldo Basile (2014, p. 87), terceirizar significa atribuir a terceiros a realização de uma atividade de interesse comum de uma comunidade ou os fins sociais de uma empresa.

Para BARROS (2016), o fenômeno da terceirização, consiste em transferir para outrem, atividades consideradas secundárias, para com isso, a empresa possa focar os seus esforços na atividade principal.

Este é um conceito bastante tradicional sobre a Terceirização, sempre nesse sentido de transferir a terceiros atividades secundárias, acessórias.

Enquanto as atividades-fim estão relacionadas aos objetivos essenciais, principais da empresa, estando diretamente ligados ao ramo para o qual a empresa se constitui.

“Atividade-meio pode ser compreendida como aquela útil a realização do objeto social, enquanto atividade-fim será fundamental sem a qual, o resultado não seria alcançado” (BASILE, 2014 p. 88).

Para Amauri Mascaro do Nascimento (2015, p. 239), Atividades-meio são aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades-fim são aquelas que coincidem.

Então, se um estabelecimento bancário contrata o serviço de vigilância e de limpeza, trata-se de uma atividade-meio, uma vez que, não representa o fim dessa

empresa, mas, se em vez disso terceirizasse a atividade de caixa ou de negociação, estaríamos diante de terceirização de atividade-fim. Em se tratando de uma Universidade, o seu fim, é a educação e formação, sendo nesse caso, considerado atividade-meio ou intermediário os serviços de limpeza e segurança, já a atividade de professor se enquadraria, como atividade-fim, por esta relacionada a razão de existir dessa instituição.

Inclusive a contratação de segurança para trabalhar na atividade bancária está amparada, na súmula 257 do TST: “ O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário”.

A relação de trabalho é de natureza trilateral, onde, o empregado tem vínculo trabalhista e jurídico com a empresa prestadora de serviço ou intermediária e possui relação econômico de trabalho com a empresa tomadora, Maurício Goldinho Delgado (2017, p. 502).

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,(DELGADO, 2017, p. 502).

Segundo Vólia Bonfim Cassar (2017), a terceirização, além de se formar de uma relação trilateral, entre: trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador formal) e o tomador de serviços (empregador real), se caracteriza pela não coincidência do empregador real com o formal.

A Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467/2017 passa abarcar a atividade-fim, como passível de terceirização, nos termos do artigo 4º-A dessa norma:

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.

A forma como o legislador dispõe nesse dispositivo, deixa margem para muitas implicações, gerando com isso, controvérsias jurídicas e sobretudo insegurança no que diz respeito a sua aplicabilidade.

Com a reforma trabalhista, talvez, exista a necessidade, de desconsiderar alguns conceitos relacionados a esses institutos, uma vez que, não existe mais diferenciação, quanto a aplicação da Terceirização, podendo inclusive ser inserida no desenvolvimento da atividade principal da empresa.

Para dirimir esse conflito, no que diz respeito a Terceirização de atividade-fim, o Supremo Tribunal Federal, decidiu pela terceirização irrestrita, sem qualquer distinção, entre atividade-meio ou atividade-fim, com base no fundamento, de que a Constituição não faz qualquer distinção, entre essas funções, devendo prevalecer a previsão da Lei nº 13.429/2017, art. 4º-A.

Sobre o tema foi julgado, a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental-ADPF 324 e o Recurso Extraordinário-RE 958252, a decisão do STF tem repercussão geral, sendo está reconhecida na decisão do Recurso Extraordinário.

A tese de repercussão aprovada no RE foi a seguinte: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST (NOTÍCIAS STF, 2018).

Para a Ministra Presidente do Supremo Tribunal Federal na época, Ministra Cármen Lúcia: a terceirização não é causa da precarização do trabalho, nem viola a dignidade do trabalho. Os ministros, que foram a favor da terceirização de todas as atividades, ainda, sustentaram a necessidade de flexibilizar as normas trabalhistas, como forma de promover a competitividade, assegurar o emprego e promover o desenvolvimento econômico (NOTÍCIAS STF, 2018).

Para o Ministro Celso de Melo há um aumento de vagas no mercado formal em decorrência do aumento da terceirização em empresas dos mais diversos segmentos econômicos. O impedimento absoluto da terceirização desse tipo de atividade trará prejuízos ao trabalhador, pois certamente implicará a redução dos postos de trabalho formal (NOTÍCIAS STF, 2018).

No entanto no cerne da decisão dos dois recursos houveram divergências como a apontada pelo Ministro Edson Fachin, o mesmo afirma ser justa a limitação imposta pela jurisprudência pela falta de legislação. Por falta de lei específica, a análise da Súmula 331 do TST não se coaduna com o controle de constitucionalidade, mas com o controle de legalidade, pois, não houve violação aos princípios da livre iniciativa e da liberdade, pelo contrário a Constituição visa proteger a relação de emprego (GABRIELA COELHO-CONJUR, 2018).

Para a Ministra Rosa Weber, essa permissividade não garantirá a geração de emprego, mas apenas determinará se o posto de trabalho é direito e protegido ou se é precário e terceirizado (GABRIELA COELHO-CONJUR, 2018).

Apesar da ampla maioria da Suprema Corte ter votado a favor desse processo, é necessário pontuar, que a divergência proposta pelos dois ministros é bastante relevante, uma vez que, a Súmula 331 não viola nenhum dispositivo constitucional e representa entendimento majoritário do TST.

Então, foi considerada lícita a terceirização de atividade-fim de acordo com a vontade da maioria dos Ministros do STF, sete ministros votaram a favor e quatro contra.

De acordo com Amanda Pupo e Rafael Moraes Moura, O Estado de São Paulo (2018), essas decisões vêm trazer mais estabilidade no âmbito da Justiça do Trabalho, frente aos impasses gerados por essa alteração no processo de terceirização, onde, na Justiça do Trabalho existiam mais de 4 mil processos pendentes, que voltam a tramitar com essa decisão do STF.

Todavia é necessário pontuar, que mesmo com essa decisão da Corte Suprema, muitas controvérsias e impasses, ainda estão por vir, visto que, não ficou delimitado os limites de aplicação dessa norma no processo de terceirização. Outro impasse, que pode vir a surgir, está relacionado a aplicabilidade irrestrita no cenário da administração pública.

3 A OCUPAÇÃO DE CARGO OU EMPREGO PÚBLICO E A NECESSIDADE DE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO

A regra na administração pública é pela realização de concurso público, pois, nesse âmbito, as atividades dos administradores devem ter como fundamento os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência.

Segundo Maria Sylvia Zanella di Pietro (2017, p. 822), para o provimento e investidura em cargo ou emprego público é exigido a aprovação em concurso público, onde, o provimento, se dará com o ato de designação para ocupar o cargo, já a investidura ocorre no momento em que entra em exercício. Para a prestigiada autora, apesar da constituição mencionar no art. 37, II, apenas o termo investidura, a exigência do concurso público se faz necessário nos dois atos.

De acordo com Luís Roberto Barroso (2010, p. 87), a Constituição de 1988, é o mais bem-sucedido empreendimento institucional brasileiro, que segundo o mesmo, o esforço mais notável desse instrumento, foi o de resguardar o espaço público da apropriação privada, o que faz mediante normas que exigem o concurso para ingresso em cargos ou empregos públicos.

Então, de acordo com o art. 37, inciso II, da CRFB/1988: “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em

lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

Para reforçar, ainda mais, essa garantia constitucional o STF editou a Súmula 685 e posteriormente a Súmula Vinculante nº 43: “inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido”, Alexandre de Moraes (2018, p. 500).

No entanto, a própria constituição faz algumas exceções a contratação se a necessidade de concurso público, que são, no caso de contratação por prazo determinado, para atender excepcional interesse público, art. 37, IX.

A partir desse inciso IX, do art. 37, Pinto Ferreira (apud, Alexandre de Moraes, 2017, p. 501), que três são os requisitos obrigatórios para utilização dessa exceção, sendo eles: excepcional interesse público, temporariedade da contratação e hipóteses previstas em lei.

Portanto, é inegável a preocupação do constituinte em resguardar os cargos e empregos públicos de práticas patrimonialistas, por parte da estrutura estatal.

4 A TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Hodiernamente, muito se tem discutido na doutrina e nos tribunais, sobre a passibilidade de terceirização de atividade-fim na administração pública.

No entanto, antes de adentrar no âmbito das atividades-fim, se faz necessário pontuar, que, o fenômeno da terceirização, a bastante tempo é utilizado pela administração pública. De acordo com, Maurício Goldinho Delgado (2017, p. 506), no âmbito da Administração Pública foram criados mecanismos jurídicos, que culminaram na descentralização administrativa, por meio da contratação de trabalhadores assalariados por interpostas empresas, para realização de serviços de apoio, instrumentais, meramente de execução. Esse é o sentido de diplomas legais como o Dec. - Lei n. 200, de 1967(art. 10) e a Lei n. 5.645, de 1970.

Atividades secundárias, como segurança e limpeza, já são terceirizadas na administração pública. Nesse sentido, há uma transferência a terceiros, de serviços dentro da administração, para que, dessa forma, a administração pública possa focar seus esforços, em atividades mais relevantes.

No entanto, com a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, as atividades-fim são passíveis de transferência. Mesmo, com essa alteração e com a ratificação do STF, que decidiu, pela constitucionalidade dessa norma. Especificamente no âmbito da

administração pública, ainda existe uma certa insegurança jurídica e vários são os questionamentos, quanto aos limites da terceirização.

Conforme preceitua o art. 37, II da CRFB/88: a investidura em cargos ou empregos públicos, depende da prévia aprovação em concurso público. Logo, em se tratando de cargo ou emprego público, não há que se falar em terceirização irrestrita, pois, tal previsão estaria em desacordo com a Constituição Brasileira.

Para Mauricio Goldinho (2017, p. 524), o que se pretendeu com essa exigência do concurso público, foi dar uma garantia a sociedade, frente a essa cultura patrimonialista fortemente impetrada na administração pública do nosso país. Ainda, se fundamenta essa garantia na ideia de supremacia do interesse da coletividade, sobre os interesses individuais.

De acordo com o Maurício Goldinho Delgado (2017, p. 523), a exigência do inciso II do art. 37 da Constituição é requisito insuplantável para a investidura em cargo ou emprego público, sendo considerado nulo o ato, que não observar tal requisito.

Todavia, no artigo 37, inciso IX, é colocado a possibilidade de contratação por tempo determinado, em situações excepcionais, sem a necessidade de concurso público.

Então, essa contratação em caso de necessidade excepcional, se alinha com os conceitos de terceirização? Não, pois, na terceirização o contratante estabelecerá o vínculo com a empresa intermitente, já na contratação temporária, trazida pela Carta Magna de 1988, o vínculo se dar diretamente com a administração pública.

Recentemente, o atual Presidente da República, Michel Temer, editou o decreto 9.507/2018, autorizando a Terceirização irrestrita, dentro da administração pública. O art. 1º dessa norma, dispõe sobre a contratação indireta de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas pública e sociedades de economia mista controladas pela União.

Cabendo, agora ao STF, analisar a constitucionalidade do decreto presidencial, visto que, ofende diretamente, uma garantia constitucional. Poderíamos até falar em mutação constitucional, mas, não vem ao caso, visto que, esse fenômeno informal, ocorre em decorrência das alterações sociais, não havendo uma alteração de fato no texto, mas apenas na forma de interpretação. Todavia, diante da imprecisão do decreto seria praticamente impossível, a aplicação desse fenômeno, sendo necessário uma alteração de fato ao texto constitucional para uma possível aplicação, nos termos como determina a norma.

Portanto, esse decreto é passível de controle de constitucionalidade, visto que, a Constituição de 1988, só permite o provimento de cargos e empregos públicos, por meio de concurso público de provas, ou de provas e títulos. De certa forma, diante de todo exposto, fica

explicito, que a forma como o legislador editou a Reforma Trabalhista e o Decreto, que regulamenta a Terceirização na Administração Pública, trouxe, no mínimo, uma certa incerteza e insegurança jurídica ao âmbito da Justiça do Trabalho.

Contudo, o decreto nº 9.507/2018, faz algumas ressalvas, em relação as atividades, que não poderão ser objetos de execução indireta como: as atividades que envolvam a tomada de decisão ou que sejam consideradas estratégicas, e as que estejam relacionadas ao poder de polícia ou de regulamentação, sendo estas exceções aplicadas a administração pública direta, autárquica e fundacional, Art. 3º.

Já em relação as empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, não poderão ser objetos dessa execução indireta, os serviços, que demandem a utilização de profissionais com atribuições inerentes às dos cargos integrantes de seus Planos de cargos e salários, art. 4º, caput, do decreto em questão.

No intuito de se adequar a essa modernização da legislação trabalhista, em relação as Empresas Públicas, podemos citar como exemplo a Caixa Econômica Federal. Foi de conhecimento geral, devido à ampla divulgação, a edição do Manual Normativo RH 037, divulgada pela administração dessa empresa. A Caixa altera essa instrução normativa, sob a justificativa, de se adequar à nova legislação trabalhista, essa instrução normativa passa a dispor sobre a possibilidade de contratação do bancário temporário, sem a necessidade de realização de concurso público.

Nas palavras do Presidente da Caixa Gilberto Occhi: a caixa não tem a intenção de contratar temporários nesse momento para executar atividade-fim. Essa mudança representa uma adequação a legislação trabalhista, isso é uma obrigação legal, normativa, que a caixa deveria adotar (MAXIMO, Repórter da Agência Brasil, 2017).

De acordo com a Federação Nacional das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal (FENAE), na pessoa do seu dirigente Dionísio Reis (2017), essa modalidade de contratação de bancários temporários, já foi utilizado pela Caixa, dos anos 90, até início dos anos 2000, chegando a atingir uma relação de meio a meio em relação aos concursados dessa instituição. Sendo, essa contratação de Técnico bancário temporário somente extinta em 2006, após várias ações no Ministério Público, com vistas a não permitir a terceirização de atividade-fim. O fato é que o RH 037 nunca foi revogado e com o advento da reforma trabalhista, volta novamente a ser tema de discussão.

Ainda, de acordo com a FENAE (2017), essa nova versão do RH 037, editada em 2017, é uma consequência desastrosa do atual governo do Presidente Michel Temer, no sentido de

precarizar as relações de trabalho na instituição, gerando com isso o subemprego, com menores salários e piores condições de trabalho.

Esta previsão, viola o art. 37, inciso II da CRFB/88, visto que, cargos e empregos públicos devem ser providos por servidores aprovados em concurso público.

Nesse sentido, tem-se a Orientação Jurisprudencial (OJ) - 383 do Tribunal Superior do Trabalho (TS), a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo com a administração pública. Nesses termos, a violação do princípio constitucional do concurso público, no caso do Bancário Temporário pela Caixa, não gera vínculo com a administração pública.

AGRAVO DE INSTRUMENTO CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. OPERADORA DE TELEMARKETING. ATIVIDADE-FIM. ISONOMIA. ENQUADRAMENTO. ANTERIOR. À LEI Nº 13.429 DE 31 DE MARÇO DE 2017. 1 - Recurso de revista sob a vigência da Lei nº 13.015/2014. 2 - No recurso de revista, foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1.º-A, da CLT. 3 - Segundo trecho transcrito nas razões de recurso de revista, o Tribunal Regional concluiu, com base nas provas, que as atividades exercidas pela reclamante como operador de telemarketing eram relacionadas à atividade-fim da CEF, motivo pelo qual reconheceu o direito ao pagamento das verbas previstas nos instrumentos coletivos dos bancários, na forma preconizada pela OJ nº 383 da SDI-1 do TST, embora não tenha reconhecido o vínculo diretamente com a tomadora dos serviços, haja vista a sua condição de ente público. 4 - Relativamente às atribuições da reclamante, a revisão da matéria é vedada a esta Corte, porque depende de nova análise das provas, nos termos da Súmula nº 126 do TST. 5 - Não foi reconhecido o vínculo empregatício entre a Caixa Econômica Federal - CEF e a reclamante, e, portanto, não há violação do art. 37, II, da CF, tampouco contrariedade à Súmula nº 363 do TST. 6 - Não se discute categoria diferenciada, não sendo o caso de aplicação da Súmula nº 374 do TST. 7 - As atribuições da reclamante eram típicas de bancária, ligadas às atividades-fim da tomadora, levando à terceirização ilícita, sendo devidas as diferenças salariais por força da isonomia, de acordo com a atual e notória jurisprudência desta Corte, consubstanciada na OJ nº 383 da SDI-1 do TST. 8 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST, outubro de 2017).

Essa, dentre outras inúmeras decisões nesse sentido, mostra o posicionamento do TST (Tribunal Superior do Trabalho), pelo não reconhecimento de contratação temporária de funcionário para exercer atividade-fim na Caixa Econômica Federal, por violar o requisito Constitucional do Concurso Público, por se tratar de emprego público. Além de não reconhecer, o vínculo com a citada empresa pública.

O fato é que, houve claramente uma violação ao art. 37 da CRFB/88 e as convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), devendo esse ato editado, ser objeto de Ação Civil Pública ou de Ação Popular, pois uma eventual contratação nesses moldes, violará a Constituição Federal (ROMANO, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho é uma agência da Organização das Nações Unidas, que tem como objetivo promover a justiça social, ou seja, é um organismo internacional especializado em questões trabalhistas, do qual o Brasil é signatário desde 1952. Esse Organismo, inclusive esteve no meio de uma discussão a respeito, de uma possível violação pela Reforma Trabalhista da Convenção 98 dessa instituição, que trata do direito a negociação coletiva, (CONJUR, 2018).

No entanto, a comissão da OIT responsável pela análise da Reforma Trabalhista, concedeu parecer favorável, no sentido de que a citada norma respeita as normas internacionais. O comitê pediu esclarecimento a respeito de alguns pontos, além de considerar, que a mudança poderia levar a derrogada de alguns direitos, (CONJUR, 2018).

Nos termos do art. 5º, LXXIII da Constituição, “qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural”.

Para Maria Sylvia Zanella di Pietro (2017, p. 1051), Ação popular é a ação civil pela qual qualquer cidadão pode pleitear a anulação de atos praticados pelo poder público ou entidades de que participe, lesivos ao patrimônio público, ao meio ambiente, à moralidade administrativa ou ao patrimônio histórico e cultural, bem como a condenação por perdas e danos dos responsáveis pela lesão.

Então, o pressuposto da ilegalidade ou imoralidade, estão presentes no instrumento normativo editado pela caixa econômica federal, podendo esse instrumento ser utilizado em sede de controle de constitucionalidade.

De acordo com o art.129, III, a Ação Civil Pública, visa a proteção do meio ambiente, do patrimônio público e social, e dos interesses difusos e coletivos. Por se tratar de interesse de uma coletividade, em se tratando de prestação de concurso público para a empresa pública, em análise, poderá ser objeto de controle de constitucionalidade, via ação civil pública.

4.1 CONSEQUÊNCIAS DE UMA POSSÍVEL TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

É inegável a necessidade de aprovação em concurso público, para o provimento de cargos ou empregos públicos. Historicamente, a nossa federação, tem forte influência do modelo de administração patrimonialista, que vem desde o período colonial, onde, os cargos públicos eram atribuídos com base em laços políticos e sanguíneos.

Logo, com o intuito de coibir esse tipo de prática, a Constituição de 1988, veio trazer essa garantia do Concurso Público. A autonomia do funcionário ou empregado público, se faz necessário, uma vez que, na sua tomada de decisão deverá prevalecer o bem comum da coletividade. Sendo, as suas ações pautadas nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A violação a exigibilidade do concurso público, viola a impessoalidade, a moralidade e profissionalização do serviço público e tem como resultado a precarização na qualidade de prestação dos serviços.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 240), “ a terceirização, reduz direito dos empregados, quanto as promoções, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos”.

Para Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 492), a terceirização na administração pública continua limitada a atividade-meio e aos casos de excepcional necessidade e interesse público. No entanto, há algumas correntes doutrinárias, afirmando que, foi aberta uma forte e possível possibilidade de terceirização de qualquer atividade na administração pública, salvo as carreiras de estado (agentes públicos).

Como estudado num tópico específico a constituição brasileira tem nos seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Tem em seus objetivos a redução das desigualdades sociais e a busca do pleno emprego, art. 170 da CRFB/88.

Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem fórmulas de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional e legal do País, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardinal de busca do bem-estar e justiça social (DELGADO, 2017, p. 513).

A regra do concurso público vem a garantir esses fundamentos e objetivos, conforme coloca o doutrinador, acima citado

O procedimento da terceirização pode trazer consequências devastadoras, como a precarização do trabalho. Os direitos trabalhistas são mitigados, a exemplo de salários mais baixos, visto que, a intermediária fica com parte dos recursos, que poderiam ser direcionados em benefício do trabalhador. Essas implicações já afetam os trabalhadores celetistas e podem refletir na administração pública.

Como já tratado num tópico específico, a Caixa Econômica Federal, dos anos 90 até início dos anos 2000, sofreu uma redução drástica no número de funcionários do seu quadro, que era substituído por funcionários terceirizados. A principal consequência desse desmonte foi a defasagem salarial e precarização da mão-de-obra, pois, por meio do subemprego, eram contratadas essas pessoas, com menores salários e menos direitos.

De acordo com Andréa Pontes Souza (Sindicato dos Bancários de São Paulo/SP, 2014), a caixa nessa época teve uma redução no seu número de funcionários, teve diversas campanhas salariais sem reajuste, além de perseguições e demissões fundamentadas no RH008, que permitia a demissão sem justa causa de funcionários, esta norma foi editada no ano de 2000, que posteriormente foi revogada em 2003. Os bancos públicos estavam na mira do programa nacional de desestatizações, implementado pela gestão neoliberal de Fernando Henrique Cardoso na Presidência da República (1995 a 2002). O resultado disso foram demissões em massa, perda salarial e etc.

Segundo a FENAE (2017), a Caixa edita o RH 008 no ano de 2000, sendo utilizado sem critérios, essa norma para demitir trabalhadores, apenas para justificar o enxugamento do banco. Cerca de 440 bancários foram dispensados. A norma foi revogada em 2003, após negociação com o movimento nacional dos empregados, sendo acatadas decisões judiciais a favor das reintegrações dos demitidos.

Esse quadro comparativo a seguir mostra a evolução no número de funcionários da Caixa Econômica Federal de 1994 a 2013, como também o seu lucro e o total de ativos. Essas informações vêm reforçar a ideia de que nem sempre o processo de terceirização, torna mais eficiente a gestão de uma empresa, uma vez que, à medida que o número de funcionários aumentou, houve crescimento nos ativos e no Lucro Líquido da Caixa.

DADOS DA CAIXA- EM R\$ MIL DE 2013				
	1994	1995	2002	2013
EMPREGO	65.076	63.423	55.691	98.198
ATIVOS	195.183.103	246.586.652	240.205.745	858.325.336
CRÉDITO	107.354.720	120.380.514	36.742.061	461.845.259
LUCRO LÍQUIDO	814.851	678.656	2.022.184	6.723.372
PATRIMÔNIO LÍQUIDO	6.523.450	10.830.676	8.677.727	35.373.363

Fonte: Adaptado do Sindicato dos Bancários de São Paulo

Então, talvez o melhor caminho, não seja a terceirização, para sanar as mazelas e gargalos que assolam a administração pública brasileira. Trazer, essas informações da Caixa, foi apenas para ilustrar, a necessidade de garantia do concurso público e da manutenção do profissionalismo, na administração pública como um todo.

Essa flexibilização no interior da administração pública, poderia trazer sérios problemas a sociedade como um todo, visto que, uma das principais garantias do servidor público, está na estabilidade, abri mão disso, seria um retrocesso para a sociedade e principalmente para o funcionário, que ficaria a margem de gestores públicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista aprovada e editada em 2017, veio como uma exigência do mercado, como forma de modernizar e flexibilizar a legislação trabalhista brasileira. Talvez, tenha a sua relevância no mercado interno e externo, como forma de fomentar o aumento no número de empregos e o crescimento econômico.

No entanto, a imprecisão da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), trouxe uma certa insegurança jurídica, que começa a se estabilizar com a decisão do STF, pela constitucionalidade da previsão de terceirização de atividade-fim, implementada pela referida norma.

Em suma, as alterações trazidas pela reforma trabalhista vão de encontro a um dos fundamentos da Legislação Trabalhista Brasileira, uma vez que, um dos princípios basilares da nossa legislação é o da proteção ao trabalhador, por se tratar de polo mais fraco da relação jurídico trabalhista. Então, houve uma inversão de valores, onde, a proteção se volta no sentido de proteger o empregador.

Na administração pública, é um absurdo se falar em terceirização de atividade-fim, seria um retrocesso, para uma sociedade, que se diz democrática e social, visto que, cargos e empregos públicos devem ser providos por concurso público de provas, ou de provas e títulos. A nossa constituição cidadã veio no sentido de proteger a administração pública de práticas patrimonialistas, que infelizmente, ainda estão arraigadas na nossa cultura, sendo esse um dos males, que leva a corrupção e a dilapidação dos bens públicos.

A aplicabilidade do fenômeno da terceirização nos cargos e empregos públicos, seria um retrocesso jurídico, civilizatório e democrático, pois, a ideia do concurso público se baseia num modelo de gestão por competência e não patrimonialista, o que se mostra mais adequado a administração pública.

Em relação ao decreto n° 9.507/2018, que autoriza a terceirização de atividade-fim na administração pública, por meio da execução indireta. Esta norma vem carregada de imprecisão no que diz respeito, as atividades, as quais poderão ser executadas por empresa intermediária.

Então, mesmo com o entendimento do STF, pelo reconhecimento da constitucionalidade de atividade-fim, ainda, não seria suficiente para afirmar, que isso se aplicaria a administração pública, visto que, a Constituição de 1988, como já apresentado ao longo do trabalho traz vários limites ao processo de terceirização, principalmente na administração pública.

Por fim, apesar de muito recente o tema, espero ter trazido um pouco de contribuição a discussão, que possivelmente será objeto de análises futuras pela doutrina e pela jurisprudência, no sentido de trazer uma certa estabilidade ao nosso ordenamento jurídico.

THE TERMINATION OF END ACTIVITIES AND IMPLICATIONS ARISING FROM
LAW N ° 13.467 / 2017

RESUMEN

La reforma laboral, derivada de la edición de la Ley n° 13.467 / 2017, trajo consecuencias al proceso de tercerización, como la posibilidad de tercerización de actividad-fin. Esta discusión, hizo que el Supremo Tribunal Federal (STF), analizara la constitucionalidad de la tercerización de la actividad principal de la empresa. La Corte Suprema decidió por la constitucionalidad de esa norma y consecuente inconstitucionalidad de la Súmula 331 del TST, esa ha traído más estabilidad al ámbito de la Justicia del Trabajo, sin embargo, argumentos contrarios entienden, que esa posibilidad sólo traerá precarización de la mano de obra. En esta discusión el Presidente de la República edita el decreto n° 9.507 / 2018, que regula la tercerización de actividad-fin en la administración pública. En el caso de que se trate de un contrato de trabajo o de un contrato de trabajo, se procederá a la siguiente: una vez que, uno de los objetivos es justamente analizar e interpretar esa previsión, frente a los límites y principios constitucionales. Además de mostrar, las consecuencias e implicaciones derivadas de esta reforma, la luz de la Constitución y de la legislación infraconstitucional, como la precarización del trabajo y la inseguridad jurídica.

Palabras clave: Tercerización. Reforma laboral. Actividad principal. Administracion PUBLICA.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Direito constitucional: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 2ª edição: editora saraiva. São Paulo, 2010.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Trabalho do Menor**. 7ª edição: editora saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. revisada e ampliada. São Paulo: Método, 2017.

COELHO, Gabriela (Consultor Jurídico-Conjur). **Quatro ministros votam a favor da terceirização no Supremo**. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2018-ago-23/quatro-ministros-votam-favor-terceirizacao-supremo>>. Acesso em: 26 de novembro de 2018.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 de outubro de 2018.

CONJUR (Consultor Jurídico). **OIT agora diz que reforma trabalhista respeita convenções internacionais**. Disponível em:< <https://www.conjur.com.br/2018-jun-07/oit-volta-atras-reforma-trabalhista-respeita-convencoes>>. Acesso em: 08 de dezembro de 2018.

DECRETO Nº 9.507, DE 21 DE SETEMBRO DE 2018. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2018/decreto-9507-21-setembro-2018-787188-publicacaooriginal-156460-pe.html>>. Acesso em: 13 de outubro de 2018.

DELAGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampliada. São Paulo: LTr, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 30. ed. Rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Federação Nacional das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal (FENAE). **Caixa pode ressuscitar mecanismo que permite demissões sem justa causa**. Disponível em:< <https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/caixa-pode-ressuscitar-mecanismo-que-permite-demissoes-sem-justa-causa.htm>>. Acesso em: 27 de novembro de 2018.

Federação Nacional das Associações de Pessoal da Caixa Econômica Federal (FENAE). **Nova edição do RH 037 abre possibilidade de terceirizar atividade-fim na Caixa, 2017.** Disponível em: <<https://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/nova-edicao-do-rh-037-abre-possibilidade-de-terceirizar-atividade-fim-na-caixa.htm>>. Acesso em: 20 de outubro de 2018.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 30 de setembro de 2018.

MAXIMO, Welton (Repórter da Agência Brasil). **Presidente da Caixa nega a intenção de contratar bancários sem concurso, 2017.** Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-08/presidente-da-caixa-nega-intencao-de-contratar-terceirizados-sem-concu>>. Acesso em: 21 de outubro de 2018.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 34. Ed. Editora Atlas Jurídico. São Paulo, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PUPO, Amana e MOURA, Rafael Moraes (O Estado de São Paulo). **Por 7 a 4, STF aprova terceirização irrestrita.** Acesso em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,por-7-a-4-stf-aprova-terceirizacao-irrestrita,70002480546>>. Disponível em: 27 de outubro de 2018.

Relatores votam pela licitude de contratação em atividade-fim. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387588>>. Acesso em: 13 de outubro de 2018.

ROMANO, Rogério Tadeu. **A terceirização de atividade fim na Caixa Econômica Federal.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5157, 14 ago. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/59721>>. Acesso em: 27 out. 2018.

SOUZA, Andrea Pontes. **BB e Caixa foram preparados para venda nos anos 90.** Disponível em: <<http://spbancarios.com.br/10/2014/bb-e-caixa-foram-preparados-para-venda-nos-anos-90>>. Acesso em: 15 de novembro de 2018.

SÚMULA 331 DO TST. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 30 de setembro de 2018.

STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em: 13 de outubro de 2018.

TST. AGRAVO DE INSTRUMENTO- ARR: 8849020145030111. Relator: Kátia Magalhães Arruda. Data de julgamento: 18/10/2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514478291/arr-8849020145030111>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.