

EDUARDO GABRIEL MARTINS SILVA

**DIREITO EMPRESARIAL: a terceirização da atividade fim nas
sociedades anônimas**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2020

EDUARDO GABRIEL MARTINS SILVA

**DIREITO EMPRESARIAL: a terceirização da atividade fim nas
sociedades anônimas**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do professor M. e. Eumar Evangelista de Menezes Júnior.

ANÁPOLIS – 2020

EDUARDO GABRIEL MARTINS SILVA

**DIREITO EMPRESARIAL: a terceirização da atividade fim nas
sociedades anônimas**

Anápolis, ____ de _____ de 2020.

Banca examinadora

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de analisar o direito empresarial e a terceirização da atividade fim nas sociedades anônimas. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressaltam-se as noções de sociedade anônima, expondo a teoria geral societária e a sociedade anônima em si. O segundo capítulo ocupa-se em apresentar a terceirização da atividade fim, expondo o projeto de lei nº 13.429, bem como as aplicabilidades de terceirização. Por fim, o terceiro capítulo trata da terceirização e formas de aplicação na sociedade anônima, apresentando assim, a terceirização como meio e fim, bem como a veiculação de terceirizações e a resolução com os trabalhadores.

Palavras-chave: Direito Empresarial. Terceirização. Sociedade Anônima. Atividade Fim.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I –SOCIEDADES ANÔNIMAS	03
1.1 Teoria Geral Societária	03
1.2 Sociedade Anônima	06
CAPÍTULO II – A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM	12
2.1 Projeto de Lei – Projeção da Lei nº 13.429	12
2.2 A terceirização projetada na Lei	14
2.3 Aplicabilidades	16
CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO E FORMAS DE APLICAÇÃO NA SOCIEDADE ANÔNIMA	18
3.1 Terceirização (meio e fim)	18
3.2 Veiculação de terceirizações	20
3.3 Resolução com os trabalhadores	21
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem a ideia central de analisar o direito empresarial e a terceirização da atividade fim nas sociedades anônimas. Enfatizam-se pesquisas realizadas, por meio de compilação bibliográfica, bem como jurisprudências e normas do sistema jurídico brasileiro. Assim, pondera-se que, este trabalho foi sistematizado de forma didática em três partes.

O primeiro capítulo apresenta as sociedades anônimas, iniciando-se pela Teoria Geral Societária, passando a expor a sociedade anônima posteriormente. Neste sentido, as sociedades anônimas possuem fins lucrativos e com o seu capital dividido em ações, sendo que a responsabilidade dos sócios é limitada.

O segundo capítulo aborda sobre a terceirização da atividade fim, com a apresentação do Projeto de Lei nº 13.429. Deste modo, ainda se apresenta a terceirização que é exposta na lei e as suas aplicabilidades. O capítulo apresenta o contexto da alteração da Lei nº 6.019 de 1974 com a edição da Lei nº 13.429 de 2017, além de sua justificativa e aplicabilidades na área do direito.

Por fim, o terceiro capítulo fomenta sobre a terceirização e formas de aplicação na sociedade anônima, com a exposição da terceirização como atividade de meio e fim, a veiculação de terceirizações, bem como a sua resolução com os trabalhadores.

Sabe-se que a terceirização gera a espécie de um triângulo entre a empresa terceirizante, empresa tomadora de serviço e empregado. A empresa que fornece os seus serviços na forma de terceirização são pessoas jurídicas de direito

privado, que constituem contratos sociais, estatuto social (que é o caso das sociedades anônimas) e ato constitutivo.

Assim sendo, se faz necessário um maior estudo sobre a terceirização da atividade fim nas sociedades anônimas, com a sua exposição conforme traz a lei. A pesquisa desenvolvida visa colaborar, ainda que de forma modesta, para um melhor entendimento da questão apresentada, indicando observações emergentes de fontes secundárias, tais como posições doutrinárias e jurisprudenciais relevantes, a fim de serem aplicadas quando do confronto judicial com o tema em relação ao caso concreto.

CAPÍTULO I – SOCIEDADES ANÔNIMAS

O presente capítulo demonstra como a Teoria Geral do Direito Societário apresenta a sociedade empresária, suas principais espécies, classificações, características e regras, de acordo com a lei e a doutrina.

Uma das, se não a principal espécie de sociedade é demonstrada com um foco em especial neste capítulo, a sociedade anônima. As suas características principais, como é constituída, o seu funcionamento, responsabilidade dos seus sócios. Os principais pontos que devem ser estudados a respeito das sociedades anônimas, são destaque no capítulo e o que as tornam tão popular para os empresários. De acordo com a Lei 6404 de 1976.

1.1 Teoria Geral Societária

Ao falar da Teoria Geral do Direito Societário é necessário entender o conceito de sociedade empresária, onde dois institutos jurídicos servem de alicerce, que são a pessoa jurídica e a atividade empresarial. No direito brasileiro a pessoa jurídica é dividida em pessoas jurídicas de direito público e pessoas jurídicas de direito privado, que tem como diferencial o regime jurídico que se encontram submetidos.

As pessoas jurídicas de direito público gozam de prerrogativas em razão da supremacia do interesse público. Quando uma pessoa jurídica de direito público se relaciona com uma pessoa jurídica de direito privado, não há igualdade entre as partes, como ocorre em uma relação entre duas pessoas jurídicas de direito privado (COELHO, 2019).

O que caracteriza uma sociedade como empresária é o exercício de atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços (BRASIL, 2002). Interpretando o trecho do Código Civil, o Professor Fábio Ulhoa Coelho (2019) explica ela como uma pessoa jurídica de direito privado não estatal, que explora empresarialmente seu objeto social ou adota a forma de sociedade por ações.

A sociedade empresária é sujeito de direito personalizado, sendo autorizada a praticar todos os atos ou negócios jurídicos que não são expressamente proibidos. Ela tem personalidade jurídica própria, não podendo ser confundida com a de seus sócios. Essa personalidade gera personificação, que por sua vez produz três efeitos principais que são: titularidade negocial, titularidade processual, e responsabilidade patrimonial.

A titularidade negocial trata-se da capacidade jurídica que a sociedade empresária lhe confere de ser titular de direitos e deveres, podendo, em seu próprio nome celebrar os mais variados negócios jurídicos. Como por exemplo, a compra de matéria-prima, a celebração de contrato de trabalho entre outros (COELHO, 2019; TOMAZETTE, 2018).

Já a titularidade processual é a legitimidade para a pessoa jurídica demandar e ser demandada em juízo, sendo que nos processos relacionados às suas obrigações, a parte legítima para mover ou responder a ação é a própria pessoa jurídica da sociedade, e não os sócios (COELHO, 2019; TOMAZETTE, 2018).

Com relação a terceira titularidade, ela é traduzida pela responsabilidade patrimonial. Fábio Ulhoa Coelho (2019) e Marlon Tomazette (2018) esclarecem que é aquela que recai sobre o patrimônio do devedor como forma de sanção em uma ação de execução. O patrimônio é considerado a totalidade de bens economicamente mensurados que se encontram sob o poder de alguém, que no caso é a sociedade, sendo inconfundível e incomunicável, em regra, com o patrimônio dos sócios.

Um dos critérios para a classificação das sociedades empresárias é quanto à responsabilidade dos sócios. Onde existem as sociedades limitadas, ilimitadas e mistas. Que podemos diferenciar identificando se há ou não limite para a responsabilização dos sócios.

Nas sociedades ilimitadas os sócios respondem solidaria e ilimitadamente a todas as obrigações da sociedade. Desta forma quando o patrimônio social não for suficiente para cumprir com todas as obrigações da sociedade, o patrimônio dos sócios responderá por elas. Por exemplo, pode ser citado a Sociedade em Nome Coletivo. O Código de Civil de 2002 no artigo 1039 dita que a responsabilidade dos sócios é ilimitada (BRASIL, 2002).

Nas sociedades limitadas, em regra, a responsabilidade dos sócios é limitada, podendo ser ao valor de contribuição ou valor do capital social. O sócio só pagará pelo valor máximo de sua quota no capital social e seus bens pessoais não serão comprometidos. São desta categoria a sociedade limitada LTDA, e a anônima S/A (BRASIL, 1976; BRASIL, 2002).

As sociedades mistas possuem sócios com responsabilidade limitada e outros com responsabilidade ilimitada. Um exemplo disso acontece nas Sociedades em comandita por ações, onde os sócios diretores possuem responsabilidade ilimitada e os demais acionistas possuem responsabilidade limitada pelas obrigações sociais (BRASIL, 1976; BRASIL, 2002).

Outra forma de classificação da sociedade empresaria é quanto ao regime de constituição e dissolução. Fabio Ulhoa Coelho (2019) distingue as sociedades em contratuais e institucionais. Onde a sociedade contratual tem a sua constituição e dissolução regida pelo Código Civil, e as Sociedades institucionais regem-se pela Lei 6404/1976. Vale uma ressalva, as cooperativas são institucionais e regidas pela Lei 5764/1971.

Existe também a classificação quanto as condições de alienação da participação societária, com as seguintes categorias: sociedade de pessoas e sociedade de capital. Na sociedade de pessoas existe uma relação de confiança entre os sócios, tendo eles o direito de barrar que estranhos entrem no quadro

associativo, e para isso existem as cláusulas de controle. Já na sociedade de capital, a relação entre os sócios é irrelevante, onde a preocupação é apenas o fim social, por este motivo não existem cláusulas de controle (COELHO, 2019).

E por fim há a classificação quanto a quantidade de sócios, que podem ser pluripessoais ou unipessoais. As pluripessoais possuem dois ou mais sócios são mais comuns no ramo empresarial. As unipessoais possuem apenas um sócio, e existem três hipóteses em que se admite essa sociedade (COELHO, 2019; BRASIL, 2002; BRASIL, 2019).

Quando o assunto é unipessoalidade nas sociedades, além da limitada citada, há previsibilidade para a subsidiária e para a EIRELI. A subsidiária integral é uma sociedade do tipo anônima, constituída por escritura pública, e tendo como único acionista uma sociedade brasileira. Ela está regulada no artigo 251 da Lei 6404 de 1976. AEIRELI, uma sociedade do tipo limitada, que pode ser constituída por qualquer pessoa física ou jurídica titular da totalidade do capital social. Essa sociedade está sujeita a regras próprias atinentes à composição do nome empresarial e forma de composição que esta disposta no artigo 980-A do Código Civil Brasileiro.

Dentre as sociedades empresárias apresentadas uma se destaca, a sociedade anônima. Se tornado um instrumento fundamental no desenvolvimento dos grandes empreendimentos. Sendo uma excelente forma de concentração de capital. Essas companhias são vistas como uma forma de poupança particular extremamente atrativa, tendo em vista a limitação da responsabilidade e a dupla possibilidade de ganhos, por meio da percepção dos lucros e da negociação dos títulos valorizados no mercado(TOMAZETTE, 2018).

1.2 Sociedade Anônima

A sociedade anônima esta sujeita às regras da Lei 6404 de 1976, a Lei das Sociedades Anônimas, aplicando o Código Civil apenas na omissão da legislação específica.

Também podendo ser chamada de companhia, ela terá o seu capital dividido em ações, e a responsabilidade de seus sócios será limitada ao valor de emissão dessas ações subscritas ou adquiridas. Como diz expressamente o artigo 1º da Lei 6404 de 1976.

O sócio ao subscrever ações de uma Sociedade Anônima, em sua criação, assume a obrigação de pagar o preço da emissão. Sendo a responsabilidade do acionista, limitada a aquele valor. O sócio não responde subsidiária ou solidariamente, pelas obrigações da sociedade (MAMEDE, 2013).

O ato constitutivo da sociedade anônima é o estatuto social. Nele vai ser delimitada sua estrutura de funcionamento, que deve ser aprovada em sua criação, o objeto social, denominação, capital social, entre outros requisitos (BRASIL, 1976).

Na constituição de uma companhia, são necessários alguns requisitos preliminares, que podem ser encontrados no artigo 80 da Lei 6404 de 1976. O primeiro é a subscrição de, pelo menos duas pessoas, dividindo todo o capital social fixado o estatuto. Outro requisito é a realização, como entrada, no mínimo de 10% do preço das ações subscritas em dinheiro. E o Terceiro requisito preliminar é o depósito das entradas em dinheiro no Banco do Brasil ou em outro estabelecimento bancário autorizado pela Comissão de Valores Mobiliários (ALMEIDA, 2010; MAMEDE, 2013; COELHO, 2019).

Modesto Carvalhosa, um clássico citado por Marlon Tomazette (2018) conceitua a sociedade anônima como a pessoa jurídica de direito privado, de natureza mercantil, em que o capital se divide em ações de livre negociabilidade, limitando-se a responsabilidade dos subscritores ou acionistas ao preço de emissão das ações por eles subscritas.

As sociedades anônimas se dividem em duas classificações, a de capital aberto e a de capital fechado. As companhias com o capital aberto são as que seus valores mobiliários podem ser negociados no mercado de valores, bolsa de valores ou mercado de balcão. E as de capital fechado os seus valores mobiliários não passam por negociações na bolsa ou no mercado de balcão (BRASIL, 1976).

Os valores mobiliários que correspondem a parcelas do capital social das sociedades anônimas são as ações, que conferem aos seus titulares a categoria de acionista (BRASIL, 1976). Na condição de acionista, o titular da ação participa dos resultados da companhia, lucro ou prejuízo, bônus ou ônus. As ações podem ser de três espécies: ordinárias, preferenciais ou de fruição (TEIXEIRA, 2019).

As ações ordinárias são aquelas que conferem aos seus titulares o direito de voto, meio pelo qual ele pode chegar ao controle da sociedade nas deliberações sociais, bem como eleger seus administradores. Não há sociedade anônima sem ações desta espécie, e o estatuto não precisa disciplinar esta espécie, pois dela decorre os direitos normalmente concedidos ao sócio (BRASIL, 1976; TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

Ações preferenciais são aquelas que conferem aos seus titulares privilégios/ vantagens, como por exemplo, a prioridade nos lucros, na distribuição de dividendos ou no reembolso do capital. E por conferir essas vantagens, elas limitam ou suprem o direito de voto do acionista. O máximo de ações preferenciais sem direito ao voto é de 50% das ações emitidas (BRASIL, 1976; TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

A terceira espécie trata-se das ações de fruição, que são aquelas ações que asseguram a amortização antecipada do valor que o sócio receberia em caso de liquidação da sociedade, ou seja, ações que já receberam o que tinham direito em caso de eventual e futura liquidação. Trata-se de uma espécie de devolução antecipada do valor investido (BRASIL, 1976; TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

Para o autor Tarcísio Teixeira (2019) sociedade anônima foi concebida com uma estrutura semelhante à estrutura do Estado: Poder Legislativo (elabora leis); Poder Executivo (executa as leis e a administra); Poder Judiciário (fiscaliza e julga). Com os seguintes órgãos: a assembleia geral que traça as diretrizes básicas (semelhante ao Poder Legislativo); a administração, que pode se dividir em conselho administrativo e diretoria executiva (como o Poder Executivo); e o conselho fiscal que fiscaliza (parecido com o Poder Judiciário).

A assembleia geral é o órgão máximo da sociedade anônima, que reúne todos os acionistas, com ou sem direito de voto, funcionando para deliberar sobre a

constituição da companhia e para tomar decisões relativas ao objeto da sociedade (TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

Conforme o caput do artigo 121 da Lei 6404 de 1976, a assembleia geral tem poderes para decidir sobre todos os negócios relacionados ao objeto da companhia, bem como tomar as decisões que julgar convenientes à sua defesa e desenvolvimento, trecho normativo muito bem explicado por Teixeira (2019) que fora confirmado por Coelho (2019).

A lei exige a realização de uma assembleia geral nos quatro meses seguintes ao término do exercício social. Essa é a assembleia geral ordinária, que ocorre anualmente. Ela tem funções de competência privativa dispostas no artigo 122 da Lei das Sociedades por Ações que atende as Sociedades Anônimas e está restrita aos temas dispostos no artigo 132 da mesma lei (TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

Já o conselho de administração é órgão facultativo, em regra, sendo obrigatório somente nas sociedades anônimas de capital aberto. O conselho de administração atribui algumas competências da assembleia geral com o intuito de agilizar a tomada de decisões (TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

Cabe o estatuto social fixar: o número de integrantes do conselho, com um mínimo de três integrantes; o tempo de mandato dos mesmos, não podendo ser superior a três anos; e as normas regimentais do órgão, como por exemplo, a escolha e substituição de seu presidente e também de seus membros (TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

A diretoria é o órgão de representação legal da sociedade anônima, formado por no mínimo dois diretores. Que tem competência para cumprir as determinações do conselho de administração, e, na sua inexistência, da assembleia geral (TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

O conselho fiscal é órgão de existência obrigatória, mas de funcionamento facultativo, composto por no mínimo três, e, no máximo, cinco membros. É um órgão colegiado, os seus membros decidem em conjunto, e estão

encarregados de fiscalizar as atividades da administração da companhia (TEIXEIRA, 2019; COELHO, 2019).

Ainda quanto à sociedade anônima, não pode deixar de ser explorado os seus objetos. O estudo cuidará delicadamente a partir de agora apontando que o objeto social deve ser definido de modo preciso e completo no estatuto da companhia.

O objeto sendo lícito possível e determinado, ele pode ser tanto um produto para ser comercializado quanto prestação de serviços (BRASIL, 1976). O objeto social deve está conectado aos códigos da Classificação Nacional das Atividades Econômicas que atualmente (2019) está no Brasil sob o controle do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Podendo ser ele qualquer coisa que não seja contraria a lei, a ordem pública e aos bons costumes, sempre se regendo pelas leis e usos do comércio, como prevê o artigo 2º da Lei 6404 de 1976.

É possível também que uma sociedade tenha como objeto a participação em outras sociedades empresárias, podendo ter ou não o controle societário. Se os objetos sociais das sociedades envolvidas forem compatíveis e relacionados entre si, é possível ainda que o estatuto não preveja esta possibilidade (BRASIL, 1976). O tema recortado nesse parágrafo muito colaborará para o desenho final do presente estudo monográfico.

As sociedades de participação são chamadas de *holdings*. Segundo Edna Pires Lodi (2012) as sociedades *holdings*, diferentemente daquelas empresas tradicionais, conhecidas como operadoras (que visam à produção ou circulação de bens e serviços) formam grupos societários, o que possibilita, desta forma, o compartilhamento da gerência e do controle. Sua atividade não visa, diretamente, a relação entre fornecedor e consumidor, mas garantir melhor rentabilidade aos sócios e às empresas em que participa.

Em 2007 as sociedades anônimas de grande porte sofreram alterações com a vigência da Lei 11638. Essa lei alterou alguns dispositivos contábeis da lei 6404 de 1976. Ocorreram mudanças na estrutura do Balanço Patrimonial (BRASIL, 2007)

Ocorreram grandes mudanças no cenário das empresas internacionais. E isso exigiu que as empresas brasileiras passassem a adotar um novo procedimento contábil harmônico com o mundo, para que a linguagem dos negócios possa ser entendida da mesma forma em todos os lugares.

O Brasil precisa estar inserido neste contexto e com a Lei 6404 de 1976, juntamente com a CVM (Comissão de Valores Mobiliários), a contabilidade no Brasil precisou atualizar as regras contábeis brasileiras e adequar suas demonstrações e principalmente o Balanço Patrimonial ao cenário contábil internacional.

CAPÍTULO II – A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM

O capítulo traz a contextualização da alteração da Lei 6019 de 1974 com a edição da Lei 13.429 de 2017, além de sua justificativa e aplicabilidades na área do direito.

É descrito nas entrelinhas, algumas mudanças que a lei 13429 de 2017 trouxe em relação ao Direito Empresarial e Direito Trabalhista no Brasil, bem como suas possíveis consequências ao empregador e empregado. Desta forma, aponta-se como a terceirização pode ser aproveitada pelo empresário, ao fazer um comparativo de sua anterior utilização antes das alterações e as novas possibilidades.

O estudo aponta motivos aos quais levaram a criação da lei 13429 de 2017, desde o momento em que foi criado o seu projeto até a alteração na lei 6019 de 1974. Além disso, é demonstrado como a modificação tornou possível terceirizar de qualquer atividade de uma empresa, incluindo até mesmo sua atividade principal e finalística.

2.1 Projeto de Lei – Projeção da Lei 13429

A Lei 13429 de 2017 foi aprovada graças à edição de um projeto de lei. Ele foi apresentado no ano de 1998, o Projeto de Lei nº 4302 de 1998 de autoria do Poder Executivo.

O Projeto teve por justificativa que a terceirização de qualquer atividade da empresa, com isso incluindo a sua atividade finalística, possibilitaria a geração de empregos, com a consequente redução do número de desempregados.

Retirando trecho importante, o projeto foi descrito com a disposição sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. E alteram dispositivos da Lei nº 6019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (CAMARA DOS DEPUTADOS, 1998).

A Lei 13429 de 2017 teve como justificativa principal de sua elaboração que a terceirização da atividade-fim possibilitaria uma maior geração de empregos no Brasil. Que logo depois com esse mesmo intuito o legislador fez outra alteração legislativa, mas com Lei 13467/17, a Reforma Trabalhista. Alterações com alguns objetivos em comum, como por exemplo, reduzir os números do desemprego no Brasil gerando mais empregos.

Com os vetos parciais foi aprovada a Lei 13429 de 2017 alterando a lei 6019 de 1974 em seus artigos: 1º alterou a redação do caput; 2º alterou a redação do caput e acrescentou dois parágrafos; 4º e 4º-A alterou a redação do caput, acrescentou dois parágrafos e os artigos 4º-B e 4º-C; 5º alterou a redação do caput e acrescentou os artigos 5º-A ao 5º-D; 6º alterou a redação do caput, foram revogadas todas as alíneas o Parágrafo Único e acrescentado três incisos; 9º alterou a redação do caput, acrescentou cinco incisos e três parágrafos e; 10º alterou a redação do caput e acrescentou sete parágrafos (BRASIL, 1974; BRASIL, 2017).

Com as alterações descritas acima, pode-se observar algumas mudanças significativas na Lei. Um exemplo seria a definição de trabalho temporário, com a nova redação do artigo 2º e com isso novas limitações incluídas em seus parágrafos. A nova redação do artigo 4º trouxe uma nova definição para a empresa de trabalho temporário e o 4º-A uma nova definição para o que se considera prestação de serviços a terceiros. A nova redação do artigo 6º alterou os requisitos para o funcionamento e registro (BRASIL, 1974; BRASIL, 2017).

Observadas as mudanças que a lei 13429 de 2017 trouxe é possível notar uma maior flexibilização do trabalho temporário no Brasil. Com isso, a terceirização

não somente das atividades meio, como era expresso na redação da lei 6019 de 1974, mas, de qualquer atividade da empresa.

A lei 13429 de 2017 trouxe essa possibilidade de modo mais tímido, e, em seguida, por meio da lei 13467 também de 2017 (Reforma Trabalhista), agora sem deixar dúvidas, admitiu-se a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial, mediante mera responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Derrogou-se, assim, o marco regulatório da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que prevaleceu durante mais de duas décadas estabelecendo a impossibilidade de terceirização das atividades-fim das empresas, ao passo que admitia a terceirização das chamadas atividades-meio (BRASIL, 2017).

2.2 A terceirização projetada na Lei

A terceirização constitui uma das melhores e mais importantes técnicas a serem utilizadas em uma empresa, principalmente pela redução de custos e burocracia para a administração da empresa. Permitindo que a empresa possa se concentrar na qualidade de seus produtos e assim tenha mais eficácia na busca pelo lucro.

A utilização desta ferramenta possibilita que o empresário mantenha o foco de sua administração em suas principais atividades. Onde questões como recrutamento e contratação de funcionários de áreas não relacionadas com a atividade principal da empresa, se tornam responsabilidade da terceirizada. Além de não ter vínculo trabalhista com tais funcionários.

A Lei 6019 de 1974 regulamentava sobre o assunto junto com a Súmula 331 do TST, e restringiam a terceirização das atividades das empresas. Essa restrição se limitava as chamadas atividades-meio, onde o legislador não deu uma definição precisa. Os principais exemplos das chamadas atividades-meio, são os serviços de limpeza, segurança e transporte em uma empresa onde a atividade-fim é a produção de algum produto (BRASIL, 1974).

Mauricio Godinho Delgado traz uma melhor caracterização do que seriam as atividades-fim e atividades-meio em uma empresa, já que o legislador não deixa de forma clara as distinções entre elas.

Atividades-fim podem ser conceituadas com as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência desta dinâmica e contribuindo inclusive para a definição do seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços (DELGADO, 2017).

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõe a essência desta dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços, são ilustrativamente, atividades como, transportes, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento, como por exemplo, serviços de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc. (DELGADO, 2017).

Em 2017, ocorreram algumas alterações na lei 6019 de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, com a vigência da lei 13429 de 2017. A principal alteração teve como objetivo viabilizar a terceirização irrestrita de qualquer atividade nas empresas brasileiras, pois a antiga redação da lei restringia a terceirização em algumas áreas.

A nova lei possibilita a terceirização de quaisquer atividades das empresas. Permitindo a possibilidade de terceirizar até mesmo a principal atividade de uma empresa, a sua atividade-fim. Possibilidade essa, vedada há mais de 30 anos pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia apenas a terceirização das chamadas atividades-meio.

A Súmula 331 do TST foi derrubada pela decisão do Supremo Tribunal Federal, que entendeu ser lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim. Ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão

geral reconhecida, sete ministros votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro contra.

A tese de repercussão geral aprovada no Recurso Extraordinário foi escrita a partir da licitude da 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 (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2017, *online*).

A liberação da terceirização para todas as atividades das empresas sejam elas meio ou fim, assume o sentido de conformação do trabalho como um item de custo, segundo a argumentação de Biavaschi e colaboradores (Biavaschi 2017).

Segundo Biavaschi (2017, p. 71)

as empresas poderão transferir parte ou todo o processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora de suas dependências”, aumentando a “probabilidade de que todas as ocupações que não necessitam de qualificação ou se configuram como trabalho não especializado” sejam terceirizadas, “especialmente nas categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios [...].

2.3 Aplicabilidades

A terceirização das atividades meio é considerada vantajosa para que o empresário possa se concentra em sua atividade fim. Mas com as alterações que a Lei 13429 de 2017 trouxe, e a possibilidade de terceirizar até mesmo a atividade fim gerou discussões.

Uma dessas discussões é quanto à geração de emprego. O legislador justificou que a terceirização de qualquer atividade traria como consequência uma maior competitividade econômica com isso um aumento na geração de empregos. Por outro lado, autores também entenderam que essa permissão poderia aumentar os números de demissões, pois funcionários terceirizados geram menos despesas para as empresas (DELGADO, 2017).

Os contrários à lei 13429 de 2017 defendem que todos os trabalhadores serão atingidos, já que a lei não tem limitação. Sendo assim, todas as empresas de todas as áreas podem adotar a mudança se acharem conveniente. Na prática, qualquer empresa poderá terceirizar até 100% dos seus funcionários (DELGADO, 2017).

Quem defende a lei acredita que não haverá aumento o número de terceirização e sim uma regulamentação de trabalhos já existe que, atualmente, atinge principalmente os setores da limpeza, vigilância e alimentação. Para Paulo Garcia, da Fiergs, não é vantagem para uma empresa terceirizar 100% dos seus funcionários, já que paga seus impostos ao governo e ao contratar os serviços também acaba bancando os impostos da terceirizada, incluídos no valor do contrato.

A terceirização se torna vantajosa para o empresário pela sua redução de custos, isso é possível muitas vezes por uma redução salarial dos funcionários terceirizados, sendo positivo ao empregador, mas por outro lado negativo ao empregado. Segundo o vice-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos (SP), em matéria do jornal *Folha de São Paulo*,

[...] a General Motors quer liberar a terceirização em toda a fábrica de São José dos Campos (interior de SP) e implementar a jornada intermitente (por hora ou dia), como parte da reestruturação proposta pela montadora para a unidade [...] A proposta 'traz 28 pontos, como aumento da jornada para novos contratados de 40 horas semanais para 44 horas e redução do piso salarial da categoria como um todo de R\$ 2.300 para R\$ 1.600. O adicional pago a trabalhadores noturnos, hoje em 30%, poderia ser reduzido ao percentual exigido pela lei, de 20%. [...] O medo com a terceirização é que a empresa demita os trabalhadores que operam diretamente com produto e contrate trabalhadores terceirizados pagando 40% menos (Fernandes, 2019, *online*).

Outra discussão é com a relação de trabalho, alguns juristas consideram que a lei distancia o empregado de quem efetivamente se beneficia da sua força de trabalho, e isso pode não ser interessante se tratando da principal atividade da empresa.

CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO E FORMAS DE APLICAÇÃO NA SOCIEDADE ANÔNIMA

Esse capítulo trata sobre a contextualização da terceirização no Brasil, como ela afeta as Sociedades Anônimas e principalmente os seus trabalhadores. Mostrando a análise feita pelo Direito do Trabalho sobre as mudanças que a sanção da nova lei traz aos direitos da classe trabalhadora.

Nas entrelinhas do capítulo é exposto os malefícios que a lei 13.429 de 2017 traz para os direitos e lutas dos trabalhadores. Demonstrando os principais pontos em que a lei é vaga e generalizada, deixando lacunas e ampla interpretação que ainda não foi pacificada.

3.1 Terceirização (meio e fim)

A terceirização é definida como uma forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração. E teve o seu surgimento sobre alguns aspectos político-econômicos em grande parte pelo direito do trabalho.

A Carta Magna de 1934 passou a tratar os direitos dos trabalhadores, o sistema de garantias e o valor do trabalho humano de forma especial, consagrando alguns direitos, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, assim como

reconhece o trabalho como um direito social. Em se tratando dos princípios, indica a prevalência dos direitos humanos, assim como protege amplamente o salário quando proíbe a sua irredutibilidade tornando crime sua retenção, assim como dá garantia a um salário nunca inferior ao mínimo. (BRASIL, 1934).

Os trabalhadores, apesar de possuírem alguns direitos, eram vistos muito mais sob o ponto de vista produtivo, manejado pelos empresários como melhor lhes convinha. Com a edição do Decreto-Lei nº 5452, de 1º de Maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), assim como da Constituição Federal de 1934, foi criada entre os empregados e empregadores uma relação bilateral onde os dois lados fossem dotados de direitos e obrigações, trazendo uma proteção ao trabalhador pela sua hipossuficiência na relação de trabalho (CHENBEL, 2019).

O surgimento da terceirização ocorreu após algumas mudanças no mundo, como a queda do pensamento liberal e surgimento dos direitos constitucionais de 2ª dimensão, proporcionando ao trabalho e principalmente ao trabalhador a proteção necessária para que deixasse de ser a parte explorada. No Brasil, após a entrada em vigor da Constituição de 1988, o legislador, pensando em proteger a classe menos privilegiada, faz diversas promessas com cunho social, ou seja, inicia-se o Estado do Bem-estar-social, no entanto as grandes potências do mundo já haviam retornado a um estado neoliberal (CHENBEL, 2019).

Portanto, o instituto da terceirização no Brasil nos dias atuais será tratado com base no contexto apresentado em confronto com as normas internacionais do trabalho, assim como a mínimo exigido pela Constituição Federal de 1988 na proteção dos princípios conquistados pelo trabalhador (CHENBEL, 2019).

Anteriormente a lei 13429 de 2017 a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu que a intermediação de mão de obra, como regra, é uma prática ilícita, excetuando-se as terceirizações relativas a trabalhos temporários, serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como aquelas ligadas a atividade-meio do tomador de serviços.

Sendo assim tinha por terceirização ilícita aquela perpetrada em uma atividade-fim do tomador. Ocorre que a expressão atividade-meio, incerta no inciso

III do texto sumular, embora absorvida pela jurisprudência e pela doutrina, ostenta um patamar amplo de abstração, o que foi motivo de inúmeros conflitos enfrentados pelos tribunais trabalhistas. Seria necessária uma atuação legislativa para deixar mais claro os limites da indeterminação semântica da expressão (PEREIRA; SOUZA, 2014).

A dificuldade na distinção entre as atividades “fim” e “meio” era o ponto crucial do Direito do Trabalho, uma vez que a licitude da terceirização e a responsabilidade do tomador de serviços estavam diretamente ligadas a essas definições, de acordo com a interpretação da Súmula 331 do TST (PEREIRA; SOUZA, 2014).

Com a aprovação da lei 13429 de 2017 a interpretação se tornou mais fácil, pois é possível terceirizar qualquer atividade, com isso algumas críticas foram feitas sobre o uso da terceirização na prática. Para Henrique Correia essa modificação poderia ocasionar a perda de empregos em empresas que desejarem contratar empresas terceirizadas ao invés da contratação direta, bilateral, clássica. Esse modelo ocasiona a precarização das relações de trabalho, pois, para se assegurar lucro às duas empresas (empresa de prestação de serviços a terceiro e contratante) será necessário reduzir os salários dos trabalhadores (CORREIA, 2017).

3.2 Veiculação de terceirizações

É importante à observação de alguns pontos relevantes que a terceirização traz para o Direito do Trabalho. A terceirização traz um impacto direto aos trabalhadores mesmo quando apenas permitida nas atividades meio, eles sofrem esse impacto, por exemplo, na rotatividade de emprego, na remuneração e em sua jornada de trabalho.

A alta rotatividade representa a incerteza de encontrar um novo emprego em um curto espaço de tempo e propicia que o trabalhador tenha que aceitar menores salários e benefícios, além dos impactos no cálculo da aposentadoria. Ela

também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego, isso quer dizer que a duração média de um terceirizado é bem menor que a de um contratado diretamente. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam em média aproximadamente dois anos e dez meses. Nas atividades tipicamente contratantes, no entanto, a duração média dos vínculos era de cinco anos e dez meses aproximadamente (CAMPOS, 2018).

As atividades tipicamente terceirizadas tem em média uma remuneração inferior a das atividades tipicamente contratantes. Entre os anos de 2007 á 2014, a diferenças das duas modalidades ficou entre 23% e 27% em desfavor das atividades terceirizadas (CAMPOS, 2018).

Em relação à jornada de trabalho, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas que possuem jornada contratada na faixa de quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais são cerca de 85,9%, já nas atividades tipicamente contratantes 61,6%. Com esses dados pode-se observar que os terceirizados se aproximam muito mais da carga horária máxima semanal (CAMPOS, 2018).

3.3 Resolução com os trabalhadores

A terceirização afeta negativamente alguns pontos das negociações coletivas, rebaixando direitos e bases salariais previstas em negociações coletivas. Ela traz uma opção mais barata e com menos benefícios para os trabalhadores que geram custos, sendo assim uma opção muito mais atraente para o empresário.

A negociação coletiva e a legislação trabalhista são os principais mecanismos de proteção social ao trabalho. Por meio da negociação coletiva, os sindicatos tentam elevar o rol de direitos previstos em lei e obter novas conquistas para os trabalhadores de suas respectivas categorias (CAMPOS, 2018).

A terceirização dificulta a lutas por representatividade das negociações coletivas. No Brasil a estrutura sindical é baseada em categorias profissionais, e não em ramos ou setores econômicos. Isso favorece um elevado grau de fragmentação

de representação da classe trabalhadora, com um grande número de entidades frágeis e pouco representativas (CAMPOS, 2018).

Em meio às turbulentas discussões da reforma da Previdência, da reforma trabalhista, da alteração do conceito de trabalho escravo, entre outros, a Câmara dos Deputados ressuscitou o Projeto de Lei (PL) no 4.302/1998, de autoria do Poder Executivo.

Com a aprovação da PL e a sanção da lei 13.429 de 2017, os defensores desta divulgaram amplamente que o seu objetivo era viabilizar o que vem sendo chamado de “terceirização sem limites”, com isso gerando um crescimento na geração de empregos, o que foi a intenção na sua aprovação e sanção. A nova lei supostamente englobaria tanto as atividades-meio quanto as atividades finalísticas das empresas tomadoras de serviço. O legislador não foi muito eficaz na elaboração da lei, pois ela não foi clara o suficiente, permeando inconsistências teóricas e obscuridades (CAMPOS, 2018).

Uma das, se não a principal alteração que a lei 13.429 de 2017 trouxe foi em seu artigo 4º-A da lei 6019 de 1974, como pode-se observar:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Esse artigo mostra a inconsistência da alteração já que as atividades finalísticas, por essência, pressupõem a subordinação à dinâmica empresarial. Subordinação estrutural, no mínimo, pois pode colocar em risco a própria manutenção da atividade econômica (CAMPOS, 2018).

A “teoria” da subordinação estrutural é defendida no Brasil pelo professor e Ministro do STF, Maurício Godinho Delgado, que admite a ampliação do conceito de subordinação, propondo que seu ponto de identificação seja a inserção estrutural do trabalhador na dinâmica da empresa tomadora de serviços. O autor apresenta o conceito de subordinação estrutural nos seguintes termos:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2011, p. 294).

Pode-se ver que é nítido que houve equívocos conceituais em torno do instituto da terceirização, e que confundiram este com a mera intermediação de mão de obra. Na chamada terceirização da atividade-fim, não há repasse de serviços para terceiros, transfere-se tão somente a contratação do trabalhador (CAMPOS, 2018).

O desvirtuamento do instituto da terceirização provoca inúmeros prejuízos ao trabalhador, ao movimento sindical e à sociedade. Ela também acaba sendo responsável pela fragmentação e fragilização da categoria profissional, elevação dos índices de acidentes de trabalho e de trabalho em condições análogas às de escravo, ampliação do fosso da exclusão social, redução salarial e de benefícios, entre outros (CAMPOS, 2018).

Henrique Correia (2017) conclui:

A lei que era para trazer segurança jurídica, não alcançou seu objetivo. É omissa e imprecisa em diversos pontos. Possibilita a terceirização irrestrita e geral e mantém a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. Infelizmente até que o TST e o STF se posicionem sobre o tema, causará debates doutrinários profundos e decisões judiciais conflitantes e, sobretudo, inúmeros prejuízos aos trabalhadores.

CONCLUSÃO

Com a reforma trabalhista, trazida pela Lei nº 13.429/2017, a classe trabalhadora passou a enfrentar algumas dificuldades, bem como alguns de seus direitos ficaram confusos. Nesse ínterim, cabe dizer que houveram algumas mudanças, relacionando com as empresas de modo geral. Assim, é válido dizer que as empresas que prestam serviços terceirizados sofreram mudanças juntamente com as demais.

A terceirização de forma integral e irrestrita passa a ser uma realidade no Brasil com o advento da Lei nº 13.429/2017, ficando cabível ao empreendedor, trabalhador e o mercado de forma geral aplicá-la da, conforme as suas necessidades, tendo como finalidade principal trazer crescimento econômico e melhoria em todas as condições sociais que são encontradas no Brasil. Diante disso, é necessário que se tenha uma aplicação e uma interpretação verdadeira das normas legais, bem como fiscalização e aplicação de penalidades quando forem necessárias.

No primeiro capítulo, foi apresentado sobre as pessoas jurídicas que formam a sociedade empresária, sendo que essas são divididas em pessoa jurídica de direito público e pessoa jurídica de direito privado. Neste sentido, as pessoas jurídicas foram dispostas conforme traz a Teoria Geral do Direito Societário, abordando ainda sobre as sociedades anônimas, uma das principais modalidades de sociedade do direito empresarial.

No capítulo 02 foi apresentada a terceirização da atividade fim, dispendo sobre as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, que aduz que a terceirização

da atividade fim faz com que sejam gerados mais empregos no país. Com o advento da Reforma Trabalhista, a terceirização das atividades-fim passaram a ser válidas para todas as empresas, o que não era válido anteriormente, conforme a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, no capítulo 03 foi analisada a terceirização e a sua aplicação nas sociedades anônimas, expondo que a terceirização gera uma certa quantidade de empregos, porém tem uma durabilidade menor do que as de contratados diretamente para prestar algum serviço. Assim, a terceirização traz alguns prejuízos para certos pontos das negociações coletivas, fazendo com que alguns salários e, conseqüentemente, direitos, sejam diminuídos.

Com isso, o presente tema é considerado importante para as academias jurídicas, pois é um tema o qual o conteúdo diz respeito a uma forma de trabalho e de renda da classe trabalhadora brasileira, bem como expõe como se dá a modalidade de emprego na forma terceirizada, ligada às sociedades anônimas. de agressão que está aumentando significativamente com o passar dos anos.

Dessa maneira, a presente monografia visa contribuir para todos quanto a ela tenham acesso, colaborando, assim para a comunidade acadêmica e para a literatura jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes. **Manual das Sociedades Comerciais**: direito de empresa. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BIAVASCHI, Magda, **Contribuição crítica à reforma trabalhista (dossiê reforma trabalhista)**. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT-IE/UNICAMP), 2017.

BRASIL. CAMARA DOS DEPUTADOS. **PL nº 4302**. Data da apresentação: 1998. Proponente: Poder Executivo. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 54ª ed. atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**). Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em 03 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 03 de jun. 2020.

BRASIL. **Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Instituiu o Código Civil Brasileiro. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Lei 11.638 de 28 de dezembro de 2007**. Altera e revoga dispositivos da Lei no 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Lei 13.429 de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL, **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. E o direito intertemporal – reflexões sobre as mudanças implementadas na consolidação das leis do trabalho – CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 11 de mar. de 2020.

BRASIL. **Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 6.404 de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm. Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Lei 7.210 de 11 de julho de 1984**. Lei de Execução Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7210.htm. Acesso em 03 fev. 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADPF nº 324**. Data do Julgamento: 30 de agosto de 2018. Data da publicação: 04/05/2020. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 04 mai. 2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE nº 958252**. Data do Julgamento: 30 de agosto de 2018. Data da publicação: 19/12/2016. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DO TRABALHO. **Súmula nº 331**. Data da publicação: 27, 30 e 31 de maio de 2011. Relator: Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 11 mar. 2020.

CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil novas e distintas perspectivas para o debate** Organizador André Gambier Campos. Brasília, 2018. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 11 mai. 2020.

CHEBEL, Roberto Chagas. **Descentralização produtiva: contexto histórico da terceirização no Brasil e suas consequências**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 24, n. 5704, 12 fev. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/71994>. Acesso em: 3jun. 2020.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial: direito de empresa**. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

CORREIA, Henrique. **Terceirização e trabalho temporário**. 2017. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/28257953/henrique-correia-lei-da-terceirizacao-2017-pdf>. Acesso em: 11 mai. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora LTDA, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTR, 2017.

FERNANDES, A. **GM no Brasil quer liberar terceirização, aumentar jornada e reduzir salário, diz sindicato.** Folha de São Paulo, São Paulo, 23 jan. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/01/gm-quer-liberar-terceirizacao-ampla-aumentar-jornada-e-reduzir-salario-diz-sindicato.shtml>. Acesso em: 11 mar. 2020.

LODI, Edna Pires; LODI, João Bosco. **Holding.** 4ª ed. São Paulo: Cengage Learning BR, 2012.

MAMEDE, Gladston. **Manual de Direito Empresarial.** 8ªed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARLON, Tomazette. **Curso de Direito Empresarial.** 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; SOUZA, Larissa Martins de. **Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista.** Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/51/201/ril_v51_n201_p175.pdf. Acesso em: 11 mai. 2020.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito Empresarial Sistematizado:** doutrina, jurisprudência e prática. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.