

## TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

CLADEMIR JOSÉ FOLLMANN

RICARDO JORGE ALBERTON

ALEX FATURI DELEVATTI

### Resumo

O objetivo deste estudo reside precisamente em analisar as alterações no tocante da terceirização trabalhista no Brasil Abordando, ao mesmo tempo, questões relacionadas as repercussões para o trabalhador e empregador diante a aprovação da Lei13.429/2017, que torna lícita qualquer forma de atividade terceirizada, incluindo-se as atividades definidas como "fim", das empresas. Neste artigo podemos observar como ocorre o processo de terceirização e a forma como deve ser elaborada a atividade, que proporciona uma redução do número de pessoas da empresa contratante e consequentemente a diminuição com os custos de mão de obra. O objetivo do estudo é a verificação da imputação da responsabilidade, quando haver dano causado contra um dos polos envolvidos na relação trilateral de trabalho, e sobre a forma como ocorre tal responsabilidade, podendo ser subsidiária ou solidária, na pesquisa, foi usado o método dedutivo, a qual foi fundamentada em informações bibliográficas, de forma que se possa compreender com clareza a problemática da mudança dos direitos trabalhistas, evidenciando-se a efetiva precarização das relações de emprego promovida e a importância de combatê-la.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho. Terceirização. Precarização das Condições de Trabalho. Reforma Trabalhista.

## 1 INTRODUÇÃO

O objetivo desta pesquisa é a análise da prática das atividades terceirizada, das empresas privadas ou públicas e avaliar as mudanças no trabalho terceirizado após a aprovação da Lei nº 13.429/2017 e sua aplicabilidade ao meio ambiente do trabalho.

A finalidade da terceirização do trabalho é a concentração de serviços de terceiros, com objetivo de ganhar qualidade, eficiência, especialização em seus produtos e reduzir o custo da mão de obra. O objetivo principal é o baixo custo observando, a necessidade de contratação de serviços sem que a empresa necessite de utilizar uma equipe própria e arcar com todos os custos necessários ao trabalho.

Dessa forma, a pesquisa abordará os malefícios que a atividade terceirizada gera ao trabalhador, pois a tendência das empresas é buscar a especialização em todas as áreas possíveis, ou seja, aperfeiçoando seus produtos, de modo que se repasse para terceiros a execução de serviços tipicamente periféricos.

Após a conceituação da terceirização do trabalho, será comentado acerca da responsabilidade civil e sua regulamentação referente a mão de obra terceirizada no Brasil. Logo em seguida, suas vantagens e desvantagens serão analisadas.

Recentemente, a prática de atividades terceirizadas vem sendo objeto de inúmeros debates travados entre empregados, empregadores e juristas, especialmente após a aprovação da Reforma Trabalhista, que regulamentou a terceirização. Essa aprovação não foi bem recebida pelos sindicatos, tampouco pela Justiça do Trabalho, estabelecendo-se assim o conflito: de um lado, empresários defendem a intervenção estatal nas relações de emprego e a flexibilização dos direitos trabalhistas, de outro

lado, defende-se a precarização trazida às relações de emprego pela terceirização indisciplinada.

Posteriormente abordando temas, tais como: a definição da terceirização, a responsabilidade do empregador em relação ao empregado terceirizado, as vantagens e desvantagens dessa prática de mão de obra, os princípios que protegem o trabalhador e as mudanças acerca da aprovação da Lei nº13.429/2017, que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 CONCEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Segundo Aragon (2018, p. 34), a relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado.

O tema Terceirização tem estado em evidência no meio empresarial, sendo que para o estudo da terceirização, é preciso reportar-se aos conceitos de emprego e empregador para que se elaborem os limites jurídicos trabalhistas da chamada relação. Acerca desse conteúdo o artigo 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) menciona: "Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços." (BRASIL, 1943).

Segundo o artigo 3º da mesma lei citada acima: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário." (BRASIL, 1943)

Como a Justiça do Trabalho tem utilizado o critério de atividade-meio e atividade-fim para diferenciar a terceirização legal ou lícita da ilegal ou ilícita, fazem-se necessárias algumas considerações sobre os dois tipos de atividades. As atividades-meio são as atividades consideradas acessórias ou intermediárias necessárias para que a empresa alcance seu objetivo essencial ou principal e as atividades-fim são as atividades consideradas principais, essenciais ou preponderantes (CORTEZ, 2015, p.23).

O início da terceirização no Brasil, deu-se em 1950, com as multinacionais, nas fábricas de automóveis, que se preocupavam com seu próprio negócio, e procuravam atividades de terceiros, com a finalidade de baixar custos e para fortalecer suas atividades (ALTUNIAN, 2004, p. 15).

O direito brasileiro admitiu expressamente os contratos de subempreitada, tanto que o art. 455 da CLT faz referência a eles, para dizer que:

Responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados o direito de reclamação. 170ª Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.51, 2017 contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. (BRASIL, 1943).

Neste parágrafo único fica ressalvada ao empreiteiro principal a legitimidade para propor ação regressiva, na forma da lei civil, em face do subempreiteiro.

Catharino (1997, p. 34) elogia o critério adotado pela CLT, dizendo que, por analogia, a terceirização deve ser usada para os demais tipos de contratos de prestação de serviços inter empresários, uma vez que, tendo o tomador responsabilidade direta para com os empregados do fornecedor, por certo buscará resguardar-se do risco correspondente. Para tanto, fiscalizará o prestador de serviços para certificar-se de que está cumprindo

a lei, ou exigirá deste, caução, mediante retenção parcial de pagamento até a conclusão da obra, quando então fará o acerto final.

Conforme Martinez (2016, p. 457), a terceirização é um processo de organização produtivo por meio do qual uma empresa, objetivando concentrar esforços na consecução do seu objeto social em sua atividade-fim, contrata outra empresa, para lhe dar apoio em serviços que lhe pareçam instrumentais, tais como limpeza, segurança, alimentação e transporte, normalmente identificados como atividades-meio.

### 2.1.2 A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E SEUS EFEITOS NA RESPONSABILIDADE CIVIL

Gagliano e Pamplona Filho (2014, p. 51) definem que a responsabilidade se origina de uma agressão, tornando o sujeito infrator a uma compensação pecuniária a vítima pelo dano causado. De maneira objetiva afirmam que a responsabilidade civil se trata da:

Noção jurídica de responsabilidade pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a priori ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar). (GAGLIANO E PAMPLONA FILHO, 2014, p. 51).

Para (SOUZA, 2018), o ponto fundamental está relacionado a prática da terceirização é o da responsabilidade civil, tanto pelo dano provocado ao trabalhador durante suas atividades laborais (acidente de trabalho), quanto ao dano provocado pelo trabalhador ao usuário direto do serviço prestado, ou seja, dano causado a um terceiro pelo trabalhador terceirizada.

Ambos os autores qualificam a responsabilidade civil em responsabilidade objetiva e subjetiva, contratual e extracontratual, trazendo

a natureza jurídica da responsabilidade, bem como suas funções, dando ênfase na importância desta para o Direito, fazendo também apontamentos do que se considera como excludentes de ilicitude.

Em relação a prevenção de ocorrência de eventos danosos. Rosenvald (2017, p.128) afirma:

A verdade é que não se pode reduzir a complexidade do modelo aquiliano a uma função exclusiva e unitária. É necessário levantar o véu reparatório, que encobre toda plasticidade da responsabilidade civil. Cada uma de suas funções persegue uma necessidade de segurança, porém com desideratos distintos. Pode-se dizer que a função reparatória objetiva uma segurança nos termos tradicionais de certeza do direito como uma importante garantia de uma compensação. Por outro turno, a segurança que se prende as funções preventiva e punitiva é uma segurança social, na linha do princípio da solidariedade, objetivando a transformação social pela via constitucional da remoção de obstáculos de ordem econômica e social que limitam de fato a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedindo o pleno desenvolvimento da pessoa humana. (ROSENVALD, 2017, p. 128)

Em relação a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas o parágrafo 5º, do artigo 5-A, da lei 13.429/17, assegura:

§ 5º, A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) (BRASIL, 2017, grifo nosso).

Dessa forma, a empresa tomadora é a responsável subsidiária do empregado terceirizado. E ainda podemos mencionam Capuzzi e Bezerra (2017, p.29):

Frisamos que qualquer ilegalidade poderá ser interpretada como fraude, gerando-se vínculo, obedecidos os requisitos, diretamente com a empresa tomadora. E, ainda, que em caso de ausência de pagamento dos valores cabíveis aos trabalhadores haverá a responsabilidade solidária da empresa tomadora (artigo 942, caput, do CC). (CAPUZZI; BEZERRA, 2017, p. 29, grifos nosso).

Segundo a explanação feita no texto legal sobre a responsabilidade subsidiária será do tomador de serviços, porém esta relação não constitui vínculo empregatício entre as partes. O vínculo empregatício ocorrerá entre o trabalhador e a empresa contratada.

E ainda podemos citar a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho valeu-se por muito tempo, quando anteriormente não havia legislação referente à terceirização, ela dispõe que:

### 2.1.3 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.

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

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

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

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. (BRASIL, 2011).

No ano de 2017, a Lei 13.429/2017, e a reforma trabalhista, em vigor com novos preceitos autorizaram a terceirização inclusive na atividade-fim. E ainda sobre a (PL) n.º 4.302/1998 foi ressuscitado pela Câmara dos Deputados, o texto foi conduzido às pressas para votação, sendo uma atitude anti-democrática, desrespeitando o processo de discussão com a sociedade e com diversos autores sociais. Posteriormente aprovado, e na sequência, sancionado pelo presidente Michel Temer e convertido na Lei nº13.429/2017, tudo sob o pretexto de modernizar, gerar empregos e reduzir a insegurança jurídica. Mas tais argumentos são artificiosos, pois a mencionada lei permite que a prestadora subcontrate a execução dos serviços, permissão essa também possibilitada à subcontratada e assim sucessivamente, levando a uma cadeia de contratações que fragmenta a categoria profissional e precariza direitos trabalhistas (FONSECA, 2018, p.116).

(DINIZ, 2018). Aponta que algumas experiências internacionais demonstraram que o incentivo à terceirização e à intermediação de mão de obra desejado pela Lei no 13.429/2017, provoca a substituição de contratos de trabalho com mais garantias, por contratos de trabalho

precários, sem a geração de empregos. Devem aumentar a insegurança jurídica e elevar o número de demandas judiciais, por inconsistências da referida lei, devem aumentar a insegurança jurídica e conseqüentemente aumentar as demandas judiciais

#### 2.1.4 AS Desvantagens da terceirização no Brasil

Há uma divisão dos juristas sobre o tema, apontando uma divisão entre, o entendimento dos artigos jurídicos em questão, uns defendem como uma forma de modernização necessária, ideia passada pelos conceitos de especialização das empresas, e os que denunciam como sendo usada para fraudar a legislação trabalhista. segundo Paulo e Alexandrino (2010, p. 78):

São vários argumentos contrários à terceirização, quase sempre no sentido de que ela viola o núcleo central do contrato de trabalho regido pela CLT, implicando redução dos direitos do empregado quanto a promoções, salários, fixação na empresa e outras vantagens decorrentes de acordo ou convenção coletiva.

Para Carmo (2010), o grande problema da terceirização é o desnível salarial entre trabalhadores que, mesmo contratados por empresas distintas, lutam lado a lado nas mesmas funções, aos mesmos devem ser garantidas, por questões de justiça social, sendo a igualdade de salários, sem prejuízo de indagar quem é o devedor principal ou subsidiário dos demais encargos trabalhistas.

No direito os princípios são os alicerces para seu funcionamento harmônico, sendo que na área trabalhista também há princípios, o Princípio da dignidade humana e do trabalho decente.

Na Constituição Federal/1988, no art. 1º: " A República Federativa do Brasil, há a garantia do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, formada

pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III – a dignidade da pessoa humana. " Esse princípio elencado está entre os demais princípios fundamentais, ou seja, é um princípio supremo, onde os demais devem se ramificar (BRASIL, 1988).

Conforme a (OIT) Organização Internacional do Trabalho (1919), o entendimento de trabalho decente, se fundamenta em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. Sendo que o Brasil assumiu perante a Organização Internacional do Trabalho, o compromisso de possibilitar o trabalho decente como uma das prioridades políticas do governo.

Assim, perante dos princípios mencionados, conclui-se que todo trabalhador deve estar segurado em seus direitos de forma simples e eficaz e é responsabilidade do Estado, empresa, e da sociedade, garantir, orientar, regulamentar e conferir ao trabalhador proteção jurídica pela sua posição de inferioridade econômica, pela sua categoria subordinada e dependente frente às ordens, pela obediência devida ao empregador e pelo contrato de trabalho (BARROS, 2012, p. 140).

2.1.5 Foi realizado uma pesquisa de campo, referente a eficiência do ministério do trabalho, especificamente na agência de São Miguel do Oeste. Na oportunidade foram feitos questionamentos para o agente lotado naquela agência, sendo mantido em sigilo sua identidade.

Referente a eficiência da agência de São Miguel Do Oeste, respondeu que atualmente conta somente com sua presença, não tendo mais agentes nesta localidade, sendo que a agência abrange São Miguel do Oeste e

região, sobrecarregando a eficiência do trabalho realizado. Segundo o agente o ministério do trabalho somente faz a fiscalização em caso de denúncia, neste caso sendo necessário o deslocamento de um auditor da agencia de Chapecó.

Segundo o agente, para que o trabalho fosse eficiente precisaria ter no mínimo cinco agentes e um auditor, e ainda afirma que ao invés de aumentar o efetivo o ministério do trabalho está cortando gastos, e estão cogitando o fechamento da atual agência e realocando juntamente com outro órgão público. E sobre a terceirização, comentou que é importante as mudanças, segundo o agente para ter uma eficiência no cumprimento das legislações novas e atuais, seria necessário primeiramente fortalecer o órgão de fiscalização. Ou seja, fiscalizando empresas com mais frequência e dando mais eficiência em seu cumprimento, fazendo com que o empregado e empregador tenham seus direitos resguardados.

### 3 CONCLUSÃO

Diante da globalização mundial á necessidade de transformações nos meios produtivos, a fim de economizar e aproveitar melhor os recursos, e aumentando a competitividade nas organizações, e surgindo algumas estratégias de gestão, sendo a terceirização, implementada nas mais diversas partes do mundo e setores da economia.

Diante a reforma trabalhista aprovada no governo do Presidente Michel Temer, em 2017, proporcionou uma maior abertura diante a terceirização, prevê que a prestação de serviços a terceiros é 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. Visto como uma iniciativa ousada e que há muito tempo era reivindicada pelo setor patronal no Brasil.

Por outro lado, os críticos consideram que a uma possível precarização das relações de trabalho, diante das hipóteses de terceirização que vierem a ser promovidas diante a nova legislação brasileira.

Segundo a Lei nº 13.429/2017, conjuntamente com a Súmula 331, referente aos direitos dos trabalhadores terceirizados deverão ser seguidos pelas empresas. No dia 31 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal, concluiu o julgamento da terceirização, decidindo por maioria absoluta dos votos, que é lícita essa modalidade de trabalho, sob o fundamento de que não há lei que a proíba. Alega-se que não haverá precarização, em razão de as empresas contratadas para a prestação dos serviços necessitarem respeitar as condições de trabalho exigidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas e pela negociação coletiva, garantindo aos seus empregados a aplicação das normas legais e convencionais de proteção do trabalho humano.

O objetivo do estudo é apresentar as afirmações expostas sobre o que à precarização das relações de emprego e as desvantagens trazidas ao trabalhador, constando as que relatam que o sistema será mais organizado e vantajoso com a entrada da mesma em vigor, mas o mesmo não condiz, pois não se percebe uma progressão do sistema e sim uma regressão, o que prejudica e viola cada vez mais os direitos trabalhistas.

#### REFERÊNCIAS

ARAGON, Camila Kassin Avelar. A figura do trabalhador autônomo após a edição da lei nº 13.467/2017. 2018. 53 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2018.

ALTUNIAN, Carlos Alberto da Silva. Terceirização: uma abordagem estratégica para a gestão eficaz das empresas. 2004. 128 p. Dissertações (Mestrado em Administração) – Universidade do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Seropédica, 2004.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 18.abril.2019.

BRASIL. Constituição. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 18.abril. 2019.,

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 140.

CATHARINO, José Martins. Neoliberalismo e sequela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização. 1 ed. São Paulo: LTr, 1997, p. 34.

CAPUZZI, Antonio J. BEZERRA, Joice Souza. Terceirização breves comentários sobre a reforma: a era da instabilidade. Bauru: Spessoto, 2017, p. 12.

CORTEZ, Juliano Chaves. Terceirização trabalhista. São Paulo. LTr, 2015. 175 p.

DINIZ, Igor Nogueira. Análise Crítica Constitucional da terceirização na reforma trabalhista. 2018.59 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2018.

FONSECA, Vanessa Patriota. Terceirizar atividade-fim é alugar o trabalhador. In:TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: NOVAS E DISTINTAS PERSPECTIVAS PARA O DEBATE, 2018, Brasília. Ipea... Brasília, 2018, p. 95-111.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Novo Curso de direito civil.12. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 256 p.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Manual de Direito do Trabalho.14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 78.

ROSENVALD, Nelson. As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena civil.3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SOUZA, Juarez Hedlund de Souza. Responsabilidade civil e terceirização trabalhista. 2018. 77 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2018. Disponível em:<[http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5277/Juarez %20Hedlund %20de %20Souza.pdf?sequence=1](http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5277/Juarez%20Hedlund%20de%20Souza.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 18.abril.2019.

Súmula 331. Tribunal Superior do Trabalho. Dispõe sobre contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, 2011. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017. Dispõe sobre a alteração dos dispositivos da Lei nº 6.019, 03 de janeiro de 1974 [...] Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 março. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 18. abril. 2019.

Sobre o(s) autor(es)

Acadêmico do Curso de Direito da Unoesc, Campus de São Miguel do Oeste. Contato: clademirfollmann@hotmail.com

Acadêmico do Curso de Direito da Unoesc, Campus de São Miguel do Oeste. Contato: ricardojorgealberton@bol.com.br

Graduado e Pós-Graduado (nível de especialização) em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2001/2002). Mestre em Ciências Jurídicas pela Univali. Atualmente é professor da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc - Campus São Miguel do Oeste), atuando principalmente nos seguintes temas: direito do trabalho (individual e coletivo) e Direito Processual do Trabalho, nos cursos de graduação e pós graduação. Escritório de advocacia na cidade de São Miguel do Oeste/SC. Contato: alex.delevatti@unoesc.edu.br