

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**

**Reinaldo Vitorino de Melo**

**TERCEIRIZAÇÃO NA EMPRESA PRIVADA: AVANÇO OU  
RETROCESSO?**

**Taubaté -SP  
2019**

**Reinaldo Vitorino de Melo**

**TERCEIRIZAÇÃO NA EMPRESA PRIVADA: AVANÇO OU  
RETROCESSO?**

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para o desenvolvimento do Trabalho de Graduação necessário para a obtenção do diploma de Bacharel em Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Daniel Gomes de Freitas

**Taubaté -SP  
2019**

**Ficha catalográfica elaborada pelo  
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

M528t Melo, Reinaldo Vitorino de  
Terceirização na empresa privada : avanço ou retrocesso / Reinaldo  
Vitorino de Melo -- 2019.  
40 f.

Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento  
de Ciências Jurídicas, 2019.

Orientação: Prof. Daniel Gomes de Freitas, Departamento de  
Ciências Jurídicas.

1. Empresas - Brasil. 2. Terceirização - Brasil. I. Universidade de  
Taubaté. II. Título.

CDU 34:331:347.754.3(81)

**Elaborada por Felipe Augusto Souza dos Santos Rio Branco - CRB-8/9104**

# TERCEIRIZAÇÃO NA EMPRESA PRIVADA: AVANÇO OU RETROCESSO?

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para o desenvolvimento do Trabalho de Graduação necessário para a obtenção do diploma de Bacharel em Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Daniel Gomes de Freitas

Data: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

Professor

Assinatura: \_\_\_\_\_

Professor

Assinatura: \_\_\_\_\_

Professor

Assinatura: \_\_\_\_\_

À minha família, pelo apoio incondicional, aos meus colegas de classe, pela parceria de todos os dias e a meus mestres, pela paixão por esta profissão.

## **AGRADECIMENTOS**

À Universidade de Taubaté, pelo apoio e incentivo aos estudos, não somente para comigo, mas também com todos que buscam a trajetória de formação profissional.

Aos meus familiares, colegas de classe e colegas de trabalho, pela confiança e fé em mim como futuro profissional.

## RESUMO

Este trabalho aborda a Terceirização na empresa privada. O problema que motivou a pesquisa é que com o capitalismo emergente, vem se percebendo um processo de descentralização das atividades que não pertencem ao núcleo essencial da empresa, é neste processo que surge a terceirização das atividades secundárias. Em paralelo a esse fenômeno se intensifica a discussão em torno da terceirização. Afinal, ela retroage em relação aos direitos dos trabalhadores, ou colabora para o crescimento de um mercado mais independente, em que as empresas podem focar em suas atividades primárias, sem prejudicar de fato os direitos do trabalhador? Dessa forma, entende-se que o processo de Terceirização deve ser analisado de forma mais aprofundada, em relação aos reflexos que pode gerar na sociedade atual. Esta pesquisa se baseia principalmente nos seguintes autores: Zangrando (2008), Gil (2008), Delgado (2009), Martinez (2016), Neto e Cavalcante (2015). Como procedimentos metodológicos, o estudo, mediante uma análise sistemática, doutrinária e jurisprudencial, discorrerá sobre a origem do conceito da Terceirização, estudando inclusive a sua evolução jurídica no Brasil, e o seu desenvolvimento normativo, tanto legislativo quanto jurisprudencial, bem como seus reflexos. Os resultados da experiência apontam que diante de todo o exposto neste trabalho, conclui-se que a terceirização em tempos de um mundo extremamente globalizado, não dissemina apenas malefícios, ou seja, analisando pelo lado bom, percebemos que o fenômeno além de reduzir custos, permite que a empresa possa voltar suas atenções às atividades centrais., aumentando os lucros e gerando mais empregos. Esse fenômeno permite, ainda, a manutenção e criação dos postos de trabalho, e permite que a empresa, mais leve, tenha mais capital disponível para investir em tecnologia e em novos produtos. Diante de todo o exposto neste trabalho, conclui-se que a terceirização em tempos de um mundo extremamente globalizado, infelizmente oferece pouco respaldo ao trabalhador. No qual, devido a precarização que se encontra atualmente a mão de obra disponível no mercado, dificilmente os profissionais conseguem alcançar maiores garantias para melhora de sua segurança e seu desenvolvimento.

**PALAVRAS-CHAVE:** Terceirização, privatização, empresas, mercado.

## **ABSTRACT**

This paper deals with outsourcing in private enterprise. The problem that motivated the research is that with emerging capitalism, there is a process of decentralization of activities that do not belong to the core of the company, it is in this process that comes the outsourcing of secondary activities. In parallel to this phenomenon, the discussion about outsourcing intensifies. After all, does it retroact to workers' rights, or contribute to the growth of a more independent market, where companies can focus on their primary activities without actually harming workers' rights? Thus, it is understood that the Outsourcing process must be analyzed in more depth, in relation to the reflexes that can generate in today's society. This research is based mainly on the following authors: Zangrando (2008), Gil (2008), Delgado (2009), Martinez (2016), Neto and Cavalcante (2015). As methodological procedures, the study, through a systematic, doctrinal and jurisprudential analysis, will discuss the origin of the concept of outsourcing, including studying its legal evolution in Brazil, and its normative development, both legislative and jurisprudential, as well as its reflexes. The results of the experience point out that in light of all the above, it can be concluded that outsourcing in times of an extremely globalized world, does not only spread harm, that is, analyzing on the bright side, we realize that the phenomenon besides reducing costs, enables the company to focus on core activities, increasing profits and creating more jobs. This phenomenon also allows the maintenance and creation of jobs, and allows the lighter company to have more capital available to invest in technology and new products. Given all of the above, it can be concluded that outsourcing in times of an extremely globalized world, unfortunately offers little support to the worker. In which, due to the precariousness currently available in the labor market, professionals can hardly reach greater guarantees to improve their safety and development.

**KEYWORDS:** Outsourcing, privatization, companies, market.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	01
<b>CAPÍTULO 1 .....</b>	<b>03</b>
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	03
1. Aspectos históricos da Terceirização.....	03
1.1 A Evolução da Terceirização no Brasil .....	04
1.2 A Terceirização na Legislação Brasileira.....	04
1.3 Conceito de Terceirização .....	07
1.4 Espécies de Terceirização .....	12
<b>CAPÍTULO 2 .....</b>	<b>14</b>
NATUREZA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	14
2. Aspectos legais.....	14
2.1 Definições de atividade-meio e atividade-fim.....	15
2.2 Súmulas do TST.....	16
2.2.1 Súmula 239.....	17
2.2.2 Súmula 256.....	18
2.2.3 Súmula 257.....	19
2.2.4 Súmula 331.....	20
2.3 Terceirização lícita VS Terceirização ilícita.....	21
<b>CAPÍTULO 3 .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA .....	23
3.1 Principais mudanças.....	25
3.2 Responsabilidades dos Empregadores.....	26
3.3 Divergências ao redor da Implantação da Lei 13.429/17.....	26
3.4 Proveitos e inconvenientes da terceirização.....	27
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	28
REFERÊNCIAS .....	29



## INTRODUÇÃO

Com existência do processo de terceirização nas empresas, o âmbito passa a distribuir parte dos seus processos para outras empresas. A partir disso, surge a transferência de parte do processo produtivo sendo realizado para outra empresa assumir tal responsabilidade.

A terceirização apresenta o intuito de abaixar seus custos, porém sempre mantendo o padrão de eficácia no fornecimento do produto, e independente disto, visando a melhoria na qualidade do serviço ou produto em questão.

Através da busca de resultados melhores no ramo empresarial, as maiorias dos trabalhadores andam perdendo seu vínculo empregatício com as empresas, ainda mais com as mudanças atuais no cenário econômico, onde cada vez mais, depara-se como o surgimento crescente de empresas com caráter de prestação de serviço.

Atualmente, percebe-se a o aumento gradativo pela adoção de número de contratos com tempo determinado o que, em essência, colide com a gênese do Direito do Trabalho. Pelo princípio que determina as relações de cunho jurídico laboral de forma contínua, torna-se importante os contratos de trabalho apresentarem fixação indeterminada, no qual se respeita no mínimo os os direitos previstos em lei e os mais benéficos decorrentes do contrato de trabalho ou de instrumentos normativos.

Analisando profundamente, a terceirização é inconsistente com o âmbito trabalhista do Direito. Toda forma de interação do trabalhador em relação à empresa pode ser considerada como um formato de conservação da sua fonte de trabalho, oferecendo-lhe respaldos no que condiz ao emprego e remuneração. Se considera como um fator de segurança econômica.

Grande parte das empresas que são adeptas da modernização atual apresentam em sua base de trabalho, uma grande parcela de empregados que não são fixos da empresa, porém pertencem a outros estabelecimentos, sendo assim, entende-se como prestadores de serviço (locadoras de mão de obra ou de trabalhos temporários). Com isso, o empregador apresenta perda de referência dentro do local onde realiza sua função.

A terceirização não consegue resistir a fundamentação do âmbito trabalhista do Direito, no qual evidencia a incongruência em relação a ordem de

constitucionalidade do trabalho, com o princípio do não retrocesso social, com o ideal de decente trabalho, e com intuitos no qual não se admite a força de trabalho humana como produto ou mercadoria.

No texto referente a consolidação das leis de trabalho, o legislador realiza e traça estratégias quanto aos contratos de forma determinada que apresentam restrições (art. 443).

Uma das possibilidades jurídicas no qual se intermedia a mão de obra é a Lei 6.019/74, no qual se ofereceu a possibilidade, onde nas situações substituição de mão de obra permanente por necessidade transitória, e de extraordinário aumento de trabalho, a contratação de empregadores sob regime de um contrato com prazo determinado. Entretanto, a partir do surgimento de uma contrapartida como a contratação do trabalho de prazo temporário. O dispositivo objetivava se desviar da fraude durante o período de contrato em prazo não determinado com a ausência de critérios de empregadores, através da intermediação dos prestadores de serviço. Existe a possibilidade de contratação, porém com a exigência de que tenha sido feito isto para a aquisição de mão de obra temporária em virtude de uma substituição, ou em caso de aumento de serviço ou força de trabalho.

A partir do surgimento da globalização, as relações de trabalho vêm sofrendo modificações, dentre elas a terceirização se apresenta como um fenômeno interessante a ser estudado. Em busca de efetividade, agilidade e lucro as empresas apostam, cada vez mais, na descentralização dos serviços, os dividindo entre outras empresas especializadas. Com o crescimento desse movimento, houve a aprovação da Lei 13.429/2017, que está em vigência desde novembro de 2017, e visa estender a terceirização e alterar sua abrangência. Tal aprovação vem causando diversas discussões acerca do tema, tornando conveniente um trabalho que aprofundará nas discussões, ponderando as vantagens e desvantagens do fenômeno da terceirização.

O estudo, mediante uma análise sistemática, doutrinária e jurisprudencial, discorrerá sobre a origem do conceito da Terceirização, estudando inclusive a sua evolução jurídica no Brasil, e o seu desenvolvimento normativo, tanto legislativo quanto jurisprudencial, bem como seus reflexos.

## CAPÍTULO 1 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

### 1. ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Em 1940, nos Estados Unidos, conforme Castro (2000), em plena Segunda Guerra Mundial, as empresas bélicas trabalhavam de forma elevada suas capacidades produtivas, e passaram a não conseguir atender a demanda na confecção de equipamentos militares. Mediante ao déficit de produção, militares e empresários do ramo, entenderam como necessidade incumbir atividades de suporte à produção de armamentos a terceiros, ou seja, empresas de menor porte e prestadoras de serviços seriam incubidos de alguma etapa da produção. A partir disso surgiu o que conhecemos por terceirização.

Essa parceria estabelecida entre os militares e empresários demonstrou-se um sistema inteligente e célere de produção, uma vez que reduzia os custos sem perda da qualidade, enquanto se ocupava da mão de obra ociosa existente em tempos de guerra.

Durante toda a guerra esse mecanismo permaneceu sendo aplicado, em seguida, se firmou como uma nova prática administrativa, mundialmente conhecida como *down sizing* ou outsourcing (desverticalização) (CAVALCANTI, 1996).

Chegado o final da guerra, esse instrumento continuou sendo utilizado e o modelo habitual de produção, o fordismo, que centralizava todas as etapas da produção, foi sendo substituído pelo modelo Japonês, batizado de Toyotismo, baseado na desconcentração e na autonomia administrativa, onde a base do conceito é a parceria. Os serviços não essenciais ou atividades são distribuídos a outras empresas especializadas no fornecimento de produtos ou de mão de obra, visando a maximização da produtividade somada à diminuição nos custos de produção.

Atualmente, tal prática continua sendo amplamente utilizada na sociedade, implicando que se observe a necessidade de avaliar os ganhos e também os problemas que essa prática produz, tanto pelo panorama econômico, quanto o fenômeno de um modo geral, uma vez que na ótica jurídico-trabalhista, por exemplo,

deve-se ter cuidado com a flexibilização dos direitos trabalhistas oriundos da terceirização.

### **1.1 A Evolução da Terceirização no Brasil**

Com todo o processo de desenvolvimento industrial, ocorrido durante a Segunda Guerra Mundial, o país não poderia ficar na dependência das importações e de eventuais crises mundiais. Dessa forma, se concretizou a indústria brasileira e o concludente crescimento urbano das regiões que as abrigavam, devido à demanda por mão de obra e um novo modelo de trabalho vindo dos Estados Unidos. Em meados de 1950, começaram a surgir no país às primeiras montadoras de carros e com isso, a aplicação da técnica de terceirização, utilizada com a única finalidade de reduzir custos.

No Brasil a terceirização é um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio. (DELGADO, 2009, p. 408).

Conforme explica SOUTO MAIOR, sendo uma realidade incontestável do atual mundo do trabalho, a terceirização indiscutivelmente passou a influenciar os estudiosos do direito, que perceberam a necessidade de criar um padrão jurídico que fosse apto a regular o fenômeno, abandonando, assim, a orientação estampada no antigo En. 256, do TST, que entendia como ilícita qualquer intermediação de mão de obra.

Compreensível que se tenha pensado em atualizar o direito do trabalho em virtude das mudanças no mundo do trabalho.

### **1.2 A Terceirização na Legislação Brasileira**

No Brasil, a terceirização é uma prática desenvolvida acompanhando os reflexos do que está acontecendo em muitos outros países, passando a ter significativa influência na política socioeconômica nas últimas três décadas no mercado laboral e surgindo como figura jurídica múltipla no regulamentário trabalhista brasileiro.

Nesse sentido, segundo Maurício Godinho Delgado (1994. p. 123), do ponto de vista legal, neste último período, um conjunto variado de diplomas passou a

firmar posição perante o tema, ultrapassando o âmbito restrito do artigo 455 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, ilustrativamente, o Decreto-Lei 200/67, a Lei 5.645/70, a Lei 6.019/74, a Lei 7.102/83 e a Lei 8.036/90.

Notadamente, em 3 de janeiro de 1974 surge a Lei nº 6.019, que regulamentava a prática do trabalho temporário.

Conforme dispõe Sérgio Pinto Martins, tal lei buscou regular o trabalho temporário e não fazer concorrência com o trabalho permanente, principalmente porque certos trabalhadores não tinham interesse ou não podiam trabalhar permanentemente, como o estudante, o jovem em idade de prestação de serviço militar, as donas-de-casa (que não tinham tempo integral para dedicarem ao trabalho, mas apenas parte dele, em função de seus encargos domésticos), os aposentados (que não queriam ter emprego permanente) e até mesmo aqueles que não decidiram a qual profissão iriam dedicar-se. (MARTINS, 2014, p. 17).

Na década seguinte, promulgou-se, em 20 de junho de 1983, a Lei nº 7.102, referente ao trabalho de vigilância bancária, ou seja, segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a exploração de serviço de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro.

No entendimento de Gabriela Neves Delgado, a lei veio autorizar, além da hipótese clássica de contratação de serviços de vigilância, a terceirização permanente dos mesmos, estabelecendo normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares terceirizadas de vigilância no segmento bancário da economia. (DELGADO, 2014, p.130).

Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho, na tentativa de sistematizar e projetar as repercussões da prática terceirizante no país, aprovou o Enunciado 256, pela Resolução Administrativa nº 4/86, publicado no Diário da Justiça da União de 30 de setembro e retificado no mesmo veículo em 10 de outubro de 1986 e 4 de novembro do mesmo ano.

O Enunciado 256 do TST dispunha que:

[...] Salvo os casos previstos nas Leis nºs. 6.019, de 3.1.1974 e 7.102 de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa

interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (BRASIL, 1986).

Pelo fato da súmula 256 do TST fixar um leque exaustivo de exceções terceirizadas, o que dificultava a sua aplicação pelos operadores do direito, por causa de sua interpretação exaustiva, o TST promulgou o Enunciado 331:

Contrato de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado nº 256.

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 3-1-74);

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-6-83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por partes do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (MARTINS, 2014, p. 117).

Em 11 de setembro de 2000, a Resolução TST nº 96, alterou o IV do Enunciado 331 do TST, incluindo responsabilidade subsidiária aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, passando a ser redigido da seguinte forma:

[...] IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/93). (Alterado pela Res. n. 96, de 11.9.2000, DJ 19.9.200).

Nesse sentido, o Enunciado 331 do TST ampliou a possibilidade do leque de terceirizações, sendo na legislação brasileira lícita todas as hipóteses de terceirização prevista neste Enunciado, ou seja, ficou mais claro distinguir quando a terceirização é lícita ou ilícita.

Vale ressaltar também a importância da distinção entre atividade-meio e atividade-fim da empresa, pois através disto será possível a verificação da licitude do processo de terceirização.

### **1.3 Conceito de Terceirização**

A terceirização é, basicamente, um fenômeno no qual uma empresa resigna, parcial ou integralmente, suas atividades para que os trabalhadores de uma outra empresa contratada realizem. Tal relação de trabalho não cria vínculo entre esta empresa e os trabalhadores, já que este será constituído com a empresa prestadora de serviços.

Luciano Martinez (2016), conceitua a terceirização como uma técnica organizacional da produção, na qual uma empresa pretende concentrar todos seus esforços na confecção da sua atividade-fim e, para isso, contrata uma empresa para realizar as suas atividades que não dizem respeito à essa atividade-fim.

Carlos Henrique da Silva Zangrando (2008), entende que a terceirização é um neologismo criado para determinar um negócio jurídico complexo, no qual uma empresa contrata os serviços especializados de outra prestadora de serviços, que prestará o serviço por intermédio de seus empregados. Sendo assim, a terceirização seria a transferência, por uma empresa, de serviços especializados a outra empresa, resultando em uma relação de trabalho triangular.

A utilização da mão-de-obra terceirizada pode ser exemplificada no caso de empresas que contratam uma outra, especializada, em serviços de alimentação, com o objetivo de fornecer refeições aos seus funcionários.

Durante a Segunda Guerra Mundial, houve o crescimento industrial, e não podendo ficar dependendo de importações e possíveis crises mundiais o Brasil concretizou o surgimento de suas indústrias, gerando crescimento urbano nas regiões que abrigavam as mesmas. Em meados de 1950, surgiram no país as primeiras montadoras de carros e com isso, a aplicação da técnica de terceirização, utilizada com a finalidade de reduzir custos.

No Brasil a terceirização é um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio. (DELGADO, 2009, p. 408).

Conforme explicita SOUTO MAIOR (2007), como realidade incontestável do atual mundo do trabalho, a terceirização influenciou os estudiosos do direito, que começaram a se preocupar em criar um padrão jurídico que regulasse o fenômeno, abandonando, assim, a orientação estampada no antigo En. 256, do TST, que considerava ilícita qualquer intermediação de mão de obra.

Em março do ano de 2017, o projeto de lei foi aprovado e sancionado pelo Presidente da República, originando a nova lei da terceirização nº 13.429/2017, que teve início de sua vigência a partir de 13 de novembro de 2017. Esta decreta sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, admitindo a contratação de trabalhadores de forma indireta, ou terceirizada, realizada entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços, sem a exigência de vínculo empregatício entre a contratante e o obreiro, independente da atividade a ser realizada (BRASIL, 2017)

Nas palavras de Godinho Delgado:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2009, p. 367)

De modo geral, o fenômeno da terceirização apresenta argumentos favoráveis e contrários:

Os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos. (NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 454)

Tal lei dispõe sobre os pressupostos para o exercício da empresa prestadora de serviços como, por exemplo, os requisitos de funcionamento e a existência de capital social que seja compatível com o número de trabalhadores.

Além disso, prevê a definição de contratante como:

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.” (BRASIL, 2017).

É proibido que a empresa contratante utilize os funcionários em atividades divergentes das quais são objetos de contrato com a empresa prestadora de serviços.

Essa lei tem o objetivo de viabilizar que não seja permitida a terceirização apenas nas hipóteses previstas na Súmula 331 do TST, e sim estendê-la, às atividades-fim das empresas tomadoras de serviços, sendo essa a questão principal em pauta nas discussões sobre a aprovação da lei supracitada.

Desta forma, o presente trabalho analisará os reflexos da lei com intuito de esclarecer tratar-se de um avanço ou retrocesso.

A partir do surgimento da globalização, as relações de trabalho vêm sofrendo modificações, dentre elas a terceirização se apresenta como um fenômeno interessante a ser estudado. Em busca de efetividade, agilidade e lucro as empresas apostam, cada vez mais, na descentralização dos serviços, os dividindo entre outras empresas especializadas.

Com o crescimento desse movimento, houve a aprovação da Lei 13.429/2017, que está em vigência desde novembro de 2017, e visa estender a terceirização e alterar sua abrangência. Tal aprovação vem causando diversas discussões acerca do tema, tornando conveniente um trabalho que aprofundará nas discussões, ponderando as vantagens e desvantagens do fenômeno da terceirização.

O estudo, mediante uma análise sistemática, doutrinária e jurisprudencial, discorrerá sobre a origem do conceito da Terceirização, estudando inclusive a sua evolução jurídica no Brasil, e o seu desenvolvimento normativo, tanto legislativo quanto jurisprudencial, bem como seus reflexos.

#### **1.4 Espécies de Terceirização**

Não há precisão ou modelos excludentes para explicitar os tipos de terceirização. Buscou-se relacionar o conjunto de classificações que apresenta maior relevância para a consecução do principal objetivo desse trabalho.

Não se estabeleceu distinção entre serviço e atividade, como o fazem alguns autores, mas, sim, entre subcontratação de mão de obra e subcontratação de atividades, entendendo esta última como a contratação que contempla, não apenas a execução, mas também o emprego de bens materiais e intelectuais da contratada, e, aquela, como a contratação pura e simples de mão de obra, que será dirigida pelo

tomador dos serviços. Assim, a terceirização pode ser encontrada nos tipos e modalidades a seguir:

1. Quanto à natureza das atividades terceirizadas:

a) Terceirização de atividades-meio gerais.

Atividade-meio geral é a que não se relaciona com a finalidade preponderante de nenhum tipo de empresa, ou seja, é aquela atividade cuja necessidade é comum à quase totalidade dos tipos de empreendimentos empresariais.

b) Terceirização de atividades-meio específicas.

Atividade-meio específica é a que não se relaciona diretamente com a finalidade preponderante realizada pela empresa tomadora de serviços, ou seja, é aquela atividade que concorre para o êxito do empreendimento, porém, de forma acessória à atividade-fim. Como exemplo, as áreas de manutenção, tecnologia da informação, suprimento, etc.

c) Terceirização da atividade-fim

Atividade-fim é aquela relacionada à finalidade preponderante da empresa, compondo o núcleo essencial e finalista do processo produtivo desenvolvido pelo tomador de serviços.

Para Sérgio Pinto Martins (2014, pp. 12-13), as definições acima antecedem a tipificação da terceirização e correspondem aos estágios inicial, intermediário e avançado, respectivamente, do processo de transferência de atividades a terceiros. O tema será abordado em detalhes no próximo capítulo.

2. Quanto à natureza jurídica do tomador:

a) Ente público (lato sensu).

Nessa categoria, para fins metodológicos, estão incluídos os órgãos da administração pública centralizada e descentralizada, autarquias, fundações e empresas públicas, agências reguladoras e empresas de economia mista.

b) Ente privado (stricto sensu).

Todos os tipos de pessoas jurídicas de direito privado, exceto as empresas de economia mista.

3. Quanto ao local de execução das atividades terceirizadas:

a) Terceirização interna.

O serviço é prestado no interior das instalações da tomadora, que integra o trabalhador terceirizado (empregado da empresa contratada), no aspecto funcional, ao seu próprio quadro de empregados.

b) Terceirização externa.

O serviço é prestado nas instalações da empresa contratada, em áreas de terceiros ou em vias ou espaços públicos. O trabalhador terceirizado atua sob as ordens de prepostos do seu próprio empregador, salvo aqueles que são incumbidos de entregar e receber os serviços junto a empresa tomadora.

4. Quanto à composição da atividade terceirizada:

a) Terceirização de mão-de-obra.

É repassado para a empresa contratada apenas a execução dos serviços, que utilizará a metodologia e os insumos da empresa tomadora dos serviços, a qual dirigirá o pessoal da subcontratada. É modalidade repelida pelo ordenamento jurídico, que veda a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo nos

casos previstos pelas Leis nos 6.019/74 e 7.102/83. A rigor, a contratação de trabalhadores por empresa interposta ocorre de forma mais numerosa, geral e abrangente nos casos previstos pela Lei nº 6.019/74.

b) Terceirização de atividades.

A empresa contratada fornece não apenas a mão-de-obra, mas emprega insumos de sua propriedade (bens materiais e imateriais). A empresa contratada precisa ser especializada, o que implica em dispor de metodologias e técnicas de trabalho próprias.

5. Quanto à finalidade da terceirização:

a) Para externalização de atividades.

Ocorre quando a empresa tomadora deixa por completo de realizar uma atividade, contratando terceiros para a realização da mesma. Se caracteriza pelo fato de a empresa contratada ter o pleno controle da realização da atividade, sendo avaliada por índices de qualidade devidamente avançados na contratação.

b) Para atendimento a demanda do mercado.

Assemelha-se ao tipo descrito no item 'a', contudo, a finalidade aqui não é desfazer-se da atividade por completo. A contratação visa atender a demanda dos clientes da empresa tomadora, que teria dificuldade em atender a grandes volumes de solicitação e, ao mesmo tempo, lidar com os efeitos da sazonalidade.

6. Quanto à duração da terceirização:

a) Temporária.

Para atender necessidades passageiras, como substituição de pessoal ou acréscimo extraordinário de serviços, em conformidade com o disposto na Lei nº 6.019/1974.

b) Permanente.

Quando a substituição da mão-de-obra própria da tomadora ou a execução de uma ou mais de suas atividades por terceiros representa estratégia empresarial de operação do negócio.

## **CAPÍTULO 02**

### **NATUREZA JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO**

#### **2. ASPECTOS LEGAIS:**

##### **a) Terceirização lícita.**

A súmula nº 331 do TST evidencia as atividades que podem ser objeto de subcontratação: (a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74); (b) atividades de vigilância (Lei nº 7.102/83); (c) atividades de conservação e limpeza; e (d) serviços específicos ligados à atividade-meio do tomador, desde que ausentes a pessoalidade e a subordinação.

Devem ser unidas às atividades-meio da empresa prestadora de serviço e serem executadas por empresas do ramo específico que as possuam como atividade-fim. Tem o objetivo de estimular as empresas a se aprofundarem como especializadas, ocasionando avanços nos processos de produção. A partir desse avanço nos processos é que deve surgir resultados no âmbito econômico, não a partir da precarização do trabalho. A terceirização somente é considerada lícita quando apresenta fundamentação, respeito as normas de cunho trabalhista e a idoneidade das partes.

##### **b) Terceirização ilícita.**

A terceirização é considerada ilícita a terceirização quando existe a caracterização da mão-de-obra sendo intermediada por empresa interposta. Em

situações como estas, no qual a empresa de cunho terceirizado não apresenta ou agrega elemento trabalhista de valor a ser praticado por seus funcionários, que estão, em verdade, sob o comando de prepostos da prestadora de serviço. Visualiza-se que a contratação por meio de sistema com base em preços unitários de serviço apresenta valia atualmente, onde é utilizado para dissimular a intermediação da mão de obra.

É considerado também toda e qualquer modalidade que apresente a supressão de direitos trabalhistas, onde são compreendidos os benefícios ao trabalhador em todas as suas formas, não somente pelo fato de que fere mandamentos positivados, como em face de princípios constitucionais, como os da dignidade humana, da valorização do trabalho, da justiça social, da submissão da propriedade à sua função socioambiental, da não-discriminação e da inviolabilidade do direito à vida.

## **2.1 Definições de atividade-meio e atividade-fim**

Atividades-meio são as de apoio ao processo produtivo do tomador do serviço. Não se vinculam funcionalmente com as atividades que compõem o objetivo empresarial da corporação.

As atividades-meio gerais ocorrem em todas as empresas, ainda que em parte, independentemente de sua finalidade corporativa. Os serviços de contabilidade, de auditoria, de reprografia, de manutenção de frota de veículos e equipamentos de informática, de manutenção e operação de elevadores, de conservação e limpeza, de copa e preparo de alimentos para empregados, de segurança interna e portaria, de entrega de correspondências e mensageiro, de digitação, de propaganda, de creche, de seleção de pessoal, são exemplos de atividades-meio gerais, as quais nem todas as empresas irão comportar. Por outro lado, para os bancos, o serviço de vigilância não terá a natureza de atividade-meio geral e sim a de atividade-meio específica.

As atividades-meio específicas também não se relacionam diretamente com o objeto empresarial das empresas, mas são direcionadas para instrumentalizar os processos finalísticos da corporação. A aferição de instrumentos de medição em geral, por exemplo, é atividade-meio específica em relação às empresas que

instalam medidores como forma de cobrar por seus serviços, a exemplo das concessionárias de energia elétrica e de abastecimento de água, dentre outros casos. A manutenção avançada de computadores é atividade-meio específica de empresas de locação de equipamentos de informática ou de desenvolvimento de softwares. São atividades de apoio tecnicamente associadas à especificidade da atividade-fim do tomador, e, portanto, inerentes a este. Não são comuns a todas as empresas, caso contrário seriam atividades-meio gerais, mas apresentam características distintas, conforme o tipo de empresa, podendo, ainda, sequer existir.

Atividade-fim é a que realiza o objeto principal da empresa, compondo o núcleo essencial e finalista do processo produtivo desenvolvido pelo tomador do serviço. Não se confunde com a atividade-meio específica, eis que esta pode ser executada sem a especialização do tomador do serviço, mas, antes, requer especialização diversa, qual seja aquela da subcontratada. Numa empresa de venda a varejo de móveis, por exemplo, as atividades de atendimento ao cliente, fechamento da venda, faturamento, entrega do produto e gestão desses processos são atividades-fim. Quando a entrega for a domicílio, o simples transporte do produto, por não apresentar complexidade técnica, é atividade-meio específica.

No caso de uma concessionária de energia elétrica, o objeto empresarial principal é a distribuição e venda da energia elétrica. Para bem desincumbir-se dessa missão, a concessionária executa os seguintes macro processos: (1) atende aos potenciais clientes que desejam passar a consumir seu produto; (2) realiza a conexão da unidade consumidora à rede elétrica; (3) mantém em operação (ligado) o sistema elétrico, eis que o produto é entregue continuamente; (4) fatura a energia consumida, por meio da leitura de medidor, emissão e entrega da conta de luz; (5) atende reclamações dos clientes quanto à falta do produto, discordância de valores faturados e danos elétricos; (6) preserva a continuidade do fornecimento de energia elétrica de qualidade, por meio de serviços de manutenção e melhoramentos; e (7) expande o seu sistema para atender ao crescimento do mercado, realizando planejamento, projeto e execução de obras. Veja-se que todas essas etapas tem a finalidade de realizar a missão principal, que é vender energia elétrica. Desta forma, com exceção da execução de obras de expansão, que é atividade típica de construtoras, todos os macros processos acima descritos e suas derivações parciais contemplam, indubitavelmente, atividades-fim.

## **2.2 Súmulas do TST**

A súmula é um dos elementos normativos fundamentais atuais para contratações de serviços terceirizados, porém é uma proteção mínima para com os trabalhadores terceirizados que não conseguem receber direitos trabalhistas. Como por exemplo, quando uma empresa terceirizada vai à falência ou “desaparecem”, sem cumprir suas obrigações com os contratados, sendo frágil então esta lei, que não tem força para proteger os direitos do trabalhador que é uma das principais demandas na Justiça do Trabalho na atual conjuntura.

A precarização da mão de obra que está presente em todo o país, demonstra o desinteresse dos governos, dos políticos e da classe empresarial, que representam o capitalismo, em diminuir as desigualdades sociais, econômicas e culturais, transformando cada vez mais o trabalho humano em mercadoria.

São inúmeros os registros jurisprudenciais que dissertam sobre o instituto da terceirização, sendo as mais significativas as abordadas pela jurisprudência pacificada do TST, que editou as Súmulas 239, 256, 257 e 331 e que serão tratadas a seguir.

### **2.2.1 Súmula 239**

A Súmula em questão não se referia expressamente à terceirização, sendo o seu texto restrito ao universo do serviço bancário, ao afirmar que o empregado de empresa de processamento de dados que prestasse serviço a banco era considerado bancário. Um dos objetivos tentados com a edição desta Súmula foi evitar com que acontecessem fraudes envolvendo o setor bancário, uma vez que estes constituíam empresas de processamento de dados, nas quais registravam empregados que passavam a laborar sob uma carga horária de oito horas diárias e não as seis horas dos bancários.

A Súmula em questão versava sobre um caso em particular, que foi do Banco Banrisul, ocorrido em seu âmbito exclusivo, no qual entendeu-se que a atividade de processamento de dados era um serviço vital as atividades da empresa.

Segue o texto da referida Súmula:

**BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n<sup>os</sup> 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

Ressalta-se que mesmo ao tratar desse caso específico a Súmula em questão não pretendia estender tal entendimento para a solução de todos os casos de processamento de dados que vierem ao judiciário, uma vez que o serviço de processamento de dados não poderia ser considerado como tipicamente bancário, mas sim, necessário para qualquer empresa, seja grande ou pequena e, por essa razão, tratavam-se de atividades-meio das empresas e não atividades-fim. Com isso, conclui-se que os serviços de processamento de dados poderiam ser objeto de terceirização.

### **2.2.2 Súmula 256**

Súmula editada no decorrer dos anos de 1980 e anterior à Constituição Federal de 1988, a qual preocupava-se com os problemas jurisprudenciais que assolavam o tema das terceirizações, buscando claramente classificar como exceções as contratações terceirizadas de trabalho. Ademais, por conta desse verbete, caso considerada ilícita a terceirização deverá ser estabelecido o vínculo empregatício clássico com o tomador de serviços:

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Por meio da referida Súmula entendia ser vedada a subcontratação de mão-de-obra, em geral, admitindo-a apenas nos casos de trabalho temporário e vigilância. Nos demais casos a contratação seria configurada como ilegal. Ficou claro que o principal objetivo dessa Súmula era impedir a locação permanente de mão-de-obra ou marchandagem, como é tradicionalmente conhecido.

No entanto, visto que a presunção de fraude deve ser totalmente comprovada, a utilização da Súmula acabou sendo utilizada de forma meramente exemplificativa, e não taxativa. Esse motivo gerou a necessidade da súmula ser revista, o que foi feito pelo TST ao cancelá-la e editar a Súmula 331.

### **2.2.3 Súmula 257**

A Súmula em questão necessita ser estudada utilizando como parâmetro a Lei nº 7.102/83. De forma mais precisa, as referências utilizadas para a edição do verbete foram feitas com base no artigo 3ª da referida lei, que permite a contratação de vigilância ostensiva e de transporte de valores por intermédio de empresas especializadas contratadas ou pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim.

A Súmula em questão se apresentava da seguinte maneira:

#### **VIGILANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

A lei 7.102/83 foi editada com o objetivo de dar uma segurança maior aos estabelecimentos financeiros, mediante regras específicas que acabaram por evidenciar o fato de que, mesmo que de forma indireta, a atividade das empresas prestadoras de serviços de vigilância se tratava de uma atividade lícita e possível de

terceirizar. É importante ressaltar que o fato do vigilante trabalhar no banco e não na empresa de vigilância não trazia problemas à relação originada, uma vez que a subordinação do vigilante era com a empresa de vigilância e não com a instituição bancária.

Por fim, vale lembrar, ainda, que o vigilante em serviço no banco ou no transporte de valores não poderia ser confundido como um vigia, uma vez que este tem sua atividade limitada à guarda de bens.

#### **2.2.4 Súmula 331**

Diante da realidade vivenciada no período em que foi editada, o qual consistia na falta de regulação específica do tema da terceirização, bem como pelo fato da existência de uma série de dúvidas quanto ao alcance, legalidade e limites de responsabilidade acerca do tema da terceirização, procurou o TST editar a Súmula 331, para fins de trazer ao universo jurídico uma regulação ao instituto, de forma que o posicionamento fosse adequado à ordem constitucional que se instaurava na época.

#### **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.

Analisando os acórdãos em que o TST se baseou para a criação da Súmula 256, têm-se que a terceirização era um fenômeno permitido apenas para situações em que o trabalho fosse temporário ou nos casos de serviços de vigilância, sendo, até então, considerado fraude nas relações trabalhistas os casos em que a terceirização se dava sob serviços de limpeza e asseio.

Diante desses fatos, observou-se uma pressão de diversos setores empresariais, bem como por parte da Procuradoria-Geral do Trabalho, para fins de que a Súmula 256 fosse revista e, conseqüentemente, houvesse uma melhor regulação da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro. Com isso, o TST optou por editar a Súmula 331.

A Súmula 331 acabou por inserir assuntos que não eram previstos na Súmula 256, como, por exemplo, a hipótese de terceirização em casos de serviços de conservação e limpezas de atividades-meio, bem como, ao inserir em consonância com o dispositivo constitucional, a vedação de contratação de servidores sem a formalidade do concurso público.

Ademais, o referido verbete acabou por inserir em seus Incisos referências acerca da classificação das atividades desempenhadas pelos tomadores de serviços, podendo ser elas atividades-fim ou atividades-meio. Essa distinção foi importante para o esclarecimento do contraponto existente, até então, quando o assunto era terceirização: a sua ilicitude ou não. Não menos importante, tratou de regular sobre a natureza e a extensão da responsabilidade nas relações terceirizadas de emprego.

### **2.3 Terceirização lícita VS Terceirização ilícita**

É imprescindível tratar sobre o que poderia ser considerado lícito ou ilícito no âmbito das terceirizações, fazendo essa análise pautada no conteúdo empregado na Súmula 331 do TST.

Na visão de Rodrigo Coimbra Santos (2006), a terceirização de trabalho é considerada lícita se em conformidade com os preceitos dispostos no Direito do Trabalho. Já, referente à terceirização ilícita, o autor defende como sendo aquela em que se dava em desconformidade com o Direito do Trabalho. Acrescenta, ainda, que tais conceitos de licitude e ilicitude tinha cunho jurisprudencial, com certa influência doutrinária, visto que não era regulamentada por intermédio de leis.

Sérgio Pinto Martins (2010), doutrina como lícita a terceirização ocorridas nas atividades-meio das empresas e que concordavam com os preceitos legais relativos ao direito dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, e considerava a terceirização ilícita aquela ocorrida nas atividades-fim das empresas, como, as terceirizações que se referem a locação permanente de mão de obra, que pode acarretar em fraudes e prejuízos à classe trabalhista.

Assim, continua o autor, para que a terceirização fosse plenamente válida, não poderiam existir os elementos pertinentes à relação de emprego clássica, que são a pessoalidade e a subordinação. Ou seja, os empregados da empresa terceirizada não poderiam ter configurada subordinação com a empresa tomadora de serviços, bem como não poderiam estar sujeitos ao seu poder de direção, pois se não restaria configurado o vínculo de emprego. Em outras palavras, entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador ficaria configurada uma subordinação apenas técnica, pois caberia a ele apenas a escolha de como pretendia que o trabalho fosse realizado. Já a subordinação jurídica ficaria a cargo da empresa prestadora de

serviços, que poderia admitir, demitir, transferir e dar ordens aos trabalhadores terceirizados.

Sendo assim, seria regular a terceirização de mão-de-obra nas atividades meio da empresa, desde que não estivessem presentes os requisitos do vínculo de emprego (pessoalidade e subordinação), conforme Inciso III da Súmula 331 do TST.

Por outro lado, seria irregular a terceirização que, ainda que não proibida por lei, violasse os princípios básicos do Direito do Trabalho. Com isso, pode se dizer que as situações em que a terceirização se mostrava como lícita estavam claramente presentes no decorrer do texto da Súmula 331 do TST e das demais legislações pertinentes ao tema, constituindo assim quatro possibilidades. A primeira delas era referente ao Inciso I da Súmula em questão e dizia respeito aos casos de necessidades transitórias enfrentadas pelas empresas, que acabam por autorizar contratação de trabalho temporário, nos moldes da Lei nº 6.019/1974.

### **CAPÍTULO 03**

#### **A TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA**

A terceirização é um instituto trabalhista que teve por escopo inicial a geração de mais empregos, pois o cerne da terceirização está no fato de que este fenômeno desloca a relação direta empregado/empregador e passa para terceiro a responsabilidade do vínculo de emprego. Seus efeitos não foram exatamente aqueles esperados, e com o tempo, bem como com o avanço desenfreado deste processo, é crescente o número de ações trabalhistas relacionadas à terceirização.

A terceirização não é exclusiva de uma ou outra região, estando presente em quase todo o mundo, pois, tomando-se por base o fato de que a especialização no universo de trabalho é uma forte tendência, a terceirização é utilizada como alternativa. As empresas utilizam-se deste instrumento para desverticalizar a relação entre patrão e obreiro delegando a terceiros a realização de serviços em que não se especializaram. Desse modo, a terceirização rompe com o padrão de vínculo empregatício, previsto na CLT, constituindo exceção, como forma de contratação de mão-de-obra.

A aprovação da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, gerou impactos ao trabalho terceirizado. Isto porque, ao dar nova redação a dispositivos inseridos à Lei nº 6.019/1974, pela Lei nº 13.429/2017, admitiu um conceito muito mais abrangente ao instituto, na verdade, o modificou sobremaneira, de modo que superou, para fins de terceirização, a distinção entre atividades-fim e meio, conforme anteriormente era adotado pela jurisprudência, que apenas permitia terceirizar as atividades que não constituíssem o objeto principal da tomadora.

Assim, o caput do artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, passou a vigorar da seguinte maneira: “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 (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”.

Nesse contexto, permite-se de forma expressa a terceirização de quaisquer das atividades da contratante, de forma ampla, inclusive da sua atividade principal, desde que a execução dos serviços ocorra por empresa especializada, que possua capacidade econômica compatível com a referida execução.

A previsão de que a contratante pode terceirizar quaisquer de suas atividades, inclusive a principal, é reiterada no caput do artigo 5º-A, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o que, de fato, faz perder a relevância da diferenciação entre atividades-fim e meio. Confirma-se: “Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”

Registre-se, todavia, que tal permissão não é uma carta branca para qualquer tipo de contratação. A terceirização deve envolver a prestação de serviços e não o fornecimento de trabalhadores por empresa interposta. Isto é, a intermediação de mão de obra, por constituir fraude à relação de emprego e violação ao valor social do trabalho, que não pode ser tratado como mercadoria, continua a ser proibida. Essa forma de contrato é excepcionalmente admitida apenas nas relações de trabalho temporário. Por tais razões, entende-se que os serviços terceirizados devem ser especializados.

O legislador trouxe duas outras importantes inovações que, caso não sejam observadas, acarretarão em nulidade dos contratos terceirizados firmados após a vigência da Reforma Trabalhista. Tais novidades estão dispostas nos artigos 5º-C e 5º-D:

“Art. 5o-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 5o-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

A primeira regra se refere à proibição de que sejam recontratados os trabalhadores (titulares ou sócios da pessoa jurídica) que tenham prestado serviços à contratante, nos últimos dezoito meses, na qualidade de empregados ou autônomos, exceto se os referidos titulares ou sócios estejam aposentados.

Pode-se afirmar que tal dispositivo buscou reprimir a chamada “pejotização” de trabalhadores que, para prestar serviços à tomadora, tenham sido obrigados a constituir pessoas jurídicas, ou que tenham sido dispensados e recontratados na forma de pessoa jurídica. Ou seja, objetiva-se evitar a contratação de empregados sob a forma de pessoa jurídica. Entretanto, embora este tenha parecido ser o escopo da nova regra, não há impedimento a que, após a dilação do prazo, a pejotização acabe acontecendo, gerando fraude ao vínculo de emprego, vedada pelo artigo 9º, da CLT.

A segunda regra prevê que se o empregado for demitido, não poderá trabalhar na mesma empresa, na qualidade de empregado da prestadora de serviços, antes do transcurso de dezoito meses, contados da sua demissão.

Nesse caso, do mesmo modo, embora o intuito do legislador pareça ser a atenção ao fenômeno da mercantilização ou comercialização do trabalho humano, o que é muito comum, a substituição de empregados diretos por terceirizados pode

acabar ocorrendo na empresa, que deixa de ser empregadora e passa a ser apenas tomadora de serviços.

### 3.1 Principais mudanças

Em primeira partida, existe a necessidade de distinguir entre terceirização e trabalho temporário. Em aspecto simplificado, pode-se entender que o trabalho temporário deve ser visto como uma ramificação da terceirização. Dentre as inovações diversas evidenciadas pela lei 13.429/17, pode ser destacado o trabalho temporário com suas possibilidades ampliadas. O legislador de forma taxativa possibilitou em todas as atividades da empresa, a utilização do trabalho temporário.

Outra mudança que a nova lei proporciona é o aumento do tempo de duração de um trabalho temporário. Antes disto, o que seria permitido era um contrato no tempo de 90 dias sem prorrogação. A partir desta lei, existe a possibilidade de contratação de trabalhadores temporários com 180 dias de prazo, podendo haver a possibilidade de extensão por mais 90 dias.

Assim como no toyotismo, a ampliação do prazo do contrato do trabalho temporário pode ocasionar ao trabalhador o transtorno de ter que suportar as alterações de mercado, quando, na verdade, este risco é atribuído ao empreendedor. Ou seja, haverá uma utilização irrestrita do trabalhador temporário, sem que seja garantido a este as condições básicas em casos de dispensa.

Concernente as prestadoras de serviços, salienta-se também que a nova lei traz a inovação de que apenas pessoas jurídicas poderão exercer este serviço. Devendo, por conseguinte, efetuar o cadastro no Ministério de Trabalho e Emprego ou nas juntas comerciais.

### 3.2 Responsabilidades dos Empregadores

A cerca da responsabilidade das empresas ficou designado que estas responderão subsidiariamente pelos débitos trabalhistas e previdenciários. Na redação inicial da lei nº 6019/74, a responsabilidade das empresas seria solidaria apenas em caso de falência.

Coexistirão, por conseguinte, tanto a responsabilidade solidária exposta na lei de 74, como a subsidiária já implantada pela sumula 331 no que tange aos débitos trabalhistas, e ampliada pela nova lei ao abarcar também as obrigações previdenciárias.

Esta nova disposição visa garantir uma maior cobrança das tomadoras as empresas prestadoras de serviço, objetivando evitar os famigerados calotes aos trabalhadores terceirizados pelos patrões diretos. Concernente à questão dos pagamentos, um dos temores dos terceirizados é calote das empresas prestadoras.

### 3.3 Divergências ao redor da Implantação da Lei 13.429/17

As mudanças que estão ocorrendo no âmbito trabalhista são alvo tanto de elogios, quanto de duras críticas. Num polo há os defensores da manutenção de reformas como a exposta, pois é necessária uma modernização do mercado. Data vênua, a condenação a este projeto busca enfatizar a possível precarização do trabalho com uma maior flexibilização das leis protetivas.

Corroborando com a idealização de uma dinâmica de mercado busca-se uma contabilidade variável. A desburocratização do instituto da terceirização acarreta a possibilidade de custos moveis. Mas isso significa que a descaracterização dos custos fixos para o empregador é a partir do suplicio do empregado.

A questão da responsabilidade na nova legislação também divide opiniões. A obrigação subsidiária limita o empregado a apenas cobrar da empresa tomadora quando exaurir as possibilidades de adimplemento diante da contrate. Já a solidaria disposta na redação inicial da lei 6019/74 possibilitava a cobrança tanto ao tomador, quanto ao contratante simultaneamente, mas apenas em casos de falência da empresa prestadora.

### 3.4 Proveitos e inconvenientes da terceirização

Por ser um fenômeno de grandes proporções, a terceirização repercute no mundo jurídico tanto de forma positiva, quanto de forma negativa, sendo muito utilizada pelos empresários para que possam de desvincularem ao máximo das relações trabalhistas, atuando com mais foco nas relações comerciais, e deixando o

fator produtivo com as empresas terceirizadas tendo, assim, entendimento que as mesmas dispõem de mão de obra especializadas com profissionais treinados e preparados.

A terceirização pode melhor ser traduzida como uma ferramenta a disposição dos empresários para aperfeiçoar o desenvolvimento de suas empresas, porém um campo de incertezas para o trabalhador, que além de remuneração instável, tem seu emprego com poucas garantias e recursos trabalhistas em prol das suas necessidades.

A grande desvantagem, porém, é supressão de empregos diretos, visto que as empresas preferem contratar com outra empresa a suportar os gastos e encargos que um empregado carrega. O desemprego ocasionado reflete na sociedade, logicamente, de forma negativa, trazendo mais gastos sociais para o Estado e gerando retração na circulação de mercadorias, dinheiro, e gêneros de consumo.

Olhando sob a ótica do trabalhador, observa-se a perda do emprego com remuneração certa mensal, perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho, perda da tutela trabalhista que como se sabe é altamente protecionista ao empregado, ambiente de trabalho em piores condições, pois a terceirizada não tem a mesma estrutura da tomadora e salários inferiores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A história do trabalho mostra os caminhos tortuosos que os trabalhadores percorreram para aprovação de Leis dos direitos trabalhistas, em uma luta por melhores condições que muitas vezes tem seus direitos suprimidos para que as empresas tenham maior lucro, nos enfrentamentos da classe trabalhadora contra a exploração do capitalismo, que estão sendo desmontadas com aprovações de Leis contrárias aos direitos já adquiridos.

Esse desmonte vem se materializando na Lei - 13.429/2017 que foi aprovada no mês de março/2017, que “legaliza” o trabalho terceirizado, tendo como pano de fundo a contratação irrestrita das atividades-fim, ou seja, os empresários, banqueiros, as indústrias, entre outros, ficarão desobrigados de muitos encargos trabalhistas de seus colaboradores, que não terão outra opção de contratos a não ser a terceirização.

As possíveis consequências que vêm se desenhando para o futuro, será o aumento das expressões da questão social, sendo o desemprego, a precarização do trabalho, trabalhos informais, subcontratações e trabalhos terceirizados o reflexo desse retrocesso nos direitos trabalhistas, em nome de um avanço que visa cada vez mais o lucro do capitalismo e na exploração dos operários.

Outro ponto negativo da terceirização são os contratos temporários que são comuns nestes tipos de contratações, pois para as empresas que terceirizam a mão de obra, quanto maior o rodízio de funcionários, menos encargos trabalhistas elas serão obrigadas a cumprir. Para o funcionário que trabalha terceirizado não há estabilidade empregatícia, levando este trabalhador a um desgaste emocional, pela insegurança de emprego oferecido nestas empresas que não garantem o essencial aos seus funcionários.

Diante de todo o exposto neste trabalho, conclui-se que a terceirização em tempos de um mundo extremamente globalizado, e sob a prerrogativa de redução de custos, utilizam a terceirização como forma de reduzir direitos e diminuir o salário, oferecendo pouco respaldo ao trabalhador, para conseguirem alcançar maiores garantias para que possa melhorar seu desenvolvimento e sua segurança .

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **Lei nº 5.452**, de 01 de Maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Disponível: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10714720/artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 10 de mar. 2019.

BRASIL, **Lei nº 8.666**, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm). Acesso em: 15 de abr. 2018.

BRASIL, **Decreto nº 2.271/97**. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D2271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm). Acesso em: 25 de jun. 2019.

BRASIL, **Lei nº 6.019**, de 3 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm). Acesso em: 25 de jun. 2019.

BRASIL, **Lei nº 7.102**, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm). Acesso em: 25 de jun. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429**. 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, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula de jurisprudência, enunciado nº 239 (Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados)**. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 25 de fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula de jurisprudência, enunciado nº 256 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003)**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em: 20 de fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula de jurisprudência, enunciado nº 257 (VIGILANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003)**. Disponível em: [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-257](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-257). Acesso em: 30 de jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade)**. DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 23 de fev. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FALCÃO, Ismael Marinho. **A terceirização no direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Edições Profissionais Ltda., 1997.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de Emprego e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de Direito do Trabalho – Tomo II**. São Paulo: LTr, 2008.