

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
CÂMPUS DE ERECHIM  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO**

**FRANCIELI MARIGA**

**OS DESAFIOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA**

**ERECHIM**

**2020**

**FRANCIELI MARIGA**

**OS DESAFIOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharel em  
Direito, Departamento de Ciências  
Sociais Aplicadas da Universidade  
Regional Integrada do Alto Uruguai e  
das Missões – Câmpus de Erechim.**

**Orientador: Prof. Me. Luís Alberto  
Esposito.**

**ERECHIM**

**2020**

**FRANCIELI MARIGA**

**OS DESAFIOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA  
TRABALHISTA**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do grau de Bacharel em  
Direito, Departamento de Ciências  
Sociais Aplicadas da Universidade  
Regional Integrada do Alto Uruguai e  
das Missões – Câmpus de Erechim.**

**Erechim, 29 de junho de 2020.**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Luís Alberto Esposito  
URI Câmpus de Erechim

---

Prof. Me. Rafael Sottili Testa  
URI Câmpus de Erechim

---

Prof. Me. Rogério Garcia Mesquita  
URI Câmpus de Erechim

**Dedico** este trabalho a minha família, por todo o incentivo e ajuda para que isso fosse possível.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente à Deus, que me abençoa todos os dias com seu amor infinito e me dá forças para seguir em frente. Sou grata aos meus pais, que me apoiaram com suas palavras de incentivo e não mediram esforços para que eu chegasse ao final da faculdade. Agradeço aos mestres pelos ensinamentos, em especial ao meu orientador, pelos exemplos e pela sua atenção durante a construção desse trabalho de conclusão. Agradeço aos amigos que o Curso de Direito me proporcionou e aos novos amigos que a vida me permitiu fazer. Meu muito obrigada a todos, por torcerem e vibrarem com a minha conquista.

*“Não basta que todos sejam iguais  
perante a lei. É preciso que a lei seja igual  
perante todos.”*

(Salvador Allende)

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo primordial analisar os desafios jurídicos da terceirização após a reforma trabalhista e visa explicar os desafios dessa diante dos limites legais e das novas interpretações proferidas nas decisões dos Tribunais após a respectiva reforma. A terceirização é um tema do Direito do Trabalho bastante discutido nos âmbitos econômico, político, social e, principalmente, jurídico, em vários setores e nas diferentes áreas do conhecimento. No Brasil, encontra-se em debate as mudanças que a reforma trabalhista de 2017 proporcionou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. Terceirizar configura uma relação trilateral entre o tomador de serviços, a empresa intermediária e o trabalhador terceirizado, permitindo que uma empresa transfira à outra a responsabilidade da realização de suas atividades. Esse tipo de contratação proporciona uma maior flexibilização nos contratos e favorece a organização do trabalho da própria empresa, possibilitando que esta busque soluções e estratégias tecnológicas, além da diminuição de custos e estabelecimento de prazos. Entretanto, as decisões do STF e do TST têm modificado a interpretação e a aplicação das normas referentes à terceirização. Igualmente, a lei possibilitou a terceirização irrestrita, ocasionando divergências na doutrina e nas decisões pelo fato desse modelo possuir aspectos considerados causadores da precarização do serviço prestado, sem contar as desigualdades que podem surgir entre os trabalhadores da empresa e o trabalhador terceirizado. Para a realização deste trabalho, o percurso metodológico seguiu o método indutivo e o analítico-descritivo sob o viés das pesquisas bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Desafios. Flexibilização. Terceirização. Reforma trabalhista.

## ABSTRACT

The present term paper has as primordial objective to analyze the legal challenges of outsourcing after the labor reform and aims to explain the its challenges before the legal limits and the new interpretations given in the decisions of the Courts after the respective reform. Outsourcing is a theme of the Labor Law widely discussed in the economical, political, social and, mainly, legal aspects, in many different sectors and knowledge areas. In Brazil, the changes which the labor reform of 2017 brought in the Consolidation of Labor Laws (CLT) of 1943 are under debate. Outsourcing configures a trilateral relationship between the service provider, the intermediary company and the outsourced worker, allowing one company to transfer the responsibility of fulfilling the activity to another company. This kind of hiring provides a bigger flexibility in contracts and favors the organization of the company work, enabling that it can seek solutions and technological strategies, beyond the cost reduction and setting deadlines. However, the decisions made by STF and TST have changed the interpretation and the application of the outsourcing standards. Equally, the law has enabled unrestricted outsourcing, causing divergences in doctrine and decisions due to the fact that this model has aspects that are considered to cause the precariousness of the provided service, without mentioning the inequalities that can arise between the workers of given company and the outsourced worker. This paper was carried out by the methodological path, following the inductive and analytical-descriptive method under the bias of bibliographic and documentary research.

**Keywords:** Labor law. Challenges. Flexibilization. Outsourcing. Labor Reform.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADC Ação Declaratória de Constitucionalidade

Apud Citado por

ARE Ação de Recurso Extraordinário

ART. Artigo

CF Constituição Federal

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

p. Página

nº Número

STF Supremo Tribunal Federal

TST Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....</b>	<b>12</b>
2.1 Conceito.....	12
2.2 Breve contexto histórico do surgimento da terceirização.....	13
<b>3 LIMITES LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>20</b>
3.1 Aspectos anteriores à Reforma Trabalhista de 2017.....	20
3.2 Normas que regem a terceirização.....	24
<b>4 DESAFIOS A SEREM ENFRENTADOS NA SOCIEDADE MODERNA COM A TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>28</b>
4.1 A alteração de paradigma na jurisprudência trabalhista.....	28
4.2 A flexibilização da terceirização na Reforma Legislativa.....	30
4.3 A conformação da terceirização na atualidade e os novos desafios.....	31
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>39</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Após a reforma trabalhista de 2017 que alterou alguns dispositivos e inseriu outros na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muito se tem discutido sobre os impactos e a importância da terceirização nos âmbitos econômico, político, social e jurídico.

O presente trabalho tem como objetivo principal analisar os desafios jurídicos da terceirização após a reforma trabalhista. A presente pesquisa visa explicar os desafios da terceirização diante dos limites legais e das novas interpretações proferidas nas decisões dos Tribunais após a reforma trabalhista.

Tendo em vista as mudanças significativas que vêm ocorrendo nas relações trabalhistas e frente aos tempos modernos, como também aos desafios constantes do mercado de trabalho, a terceirização constitui tema relevante para o debate acadêmico, o que justifica a abordagem neste estudo em três capítulos específicos e inter-relacionados, além desta parte introdutória e das considerações finais.

O primeiro capítulo põe em evidência o conceito de terceirização com base em alguns autores que tratam do respectivo tema. A terceirização foge da ideia tradicional de relação de trabalho, uma vez que pode ser vista como possibilidade da contratação de uma empresa prestadora de serviço para realizar atividades específicas de uma outra empresa. Este capítulo também elucida o contexto histórico do surgimento desse modelo de trabalho que vem sendo utilizado há muito tempo pela indústria automobilística, entretanto, no Brasil, com leis esparsas, sem especificidade, configurando um instituto sem normatização.

O segundo capítulo expõe os limites legais da terceirização, aspectos anteriores à reforma trabalhista de 2017. Assim sendo, são consideradas as únicas referências de um modelo inicial de terceirização, reguladas pela CLT, ou seja, a subcontratação, a empreitada e a subempreitada. Todavia, não se confundem com a terceirização propriamente dita. Neste capítulo, destaca-se a regulação normativa da terceirização no mercado privado a qual ocorreu, inicialmente, por meio de dois modelos restritos de contratação: o trabalho temporário (1974) e o trabalho de vigilância bancária (1983). Na sequência, são explicitadas as normas que regem atualmente a terceirização, as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, com nova redação para a Lei nº 6.019/1974, passando a prever regras sobre a terceirização e, com isso, deixa de se aplicar a Súmula 331 do TST.

O terceiro capítulo apresenta resposta ao problema que norteou a pesquisa, como também os desafios a serem enfrentados na sociedade moderna em decorrência da terceirização e da conseqüente alteração de paradigma na jurisprudência trabalhista. Mediante tais mudanças, este capítulo aborda a flexibilização da terceirização na reforma legislativa, pois, pelo fato desta ter possibilitado a negociação entre trabalhador e empregador, as empresas obtiveram maior liberdade para convencionar suas próprias normas. Complementarmente, explicita a conformação desse modelo na atualidade, haja vista a contrariedade à isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços, bem como a responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas, oriundo da prática terceirizante.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, sob a perspectiva das pesquisas bibliográfica e documental e sob os métodos indutivo e analítico-descritivo, pretende, assim, contribuir com os estudos da área de conhecimento.

## 2 CONTEXTO HISTÓRICO DO SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

### 2.1 Conceito

De acordo com Martins (2018, p. 31), a terceirização é a possibilidade de contratação de uma empresa prestadora de serviço para realizar atividades específicas de uma outra empresa. Ademais, pode ser compreendida como forma de parceria, uma vez que o objetivo comum é a qualidade dos serviços colocados no mercado.

Para Rodrigues e Comar (2019, p. 106), do ponto de vista jurídico e econômico, o instituto da terceirização pode ser entendido como a inclusão de um trabalhador no processo de produção de uma empresa sem gerar os efeitos trabalhistas.

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também para vencer no mercado. Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos seus custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos. (MARTINS, 2018, p. 32).

A respectiva denominação não se confirma em relação aos fenômenos social, econômico e justralhista, mas sim, à própria terceirização, conforme esclarece Delgado (2013, p. 436):

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; a empresa tomadora de serviços que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Já para Martins (2014, p. 206-207), pelo fato de o setor terciário ser o responsável pelo desenvolvimento da atividade produtiva nesse setor de serviços, o

neologismo terciarização corresponde à denominação correta para o tema em discussão. De acordo com o referido autor, a terceirização consiste na possibilidade de contratar um terceiro para realizar atividades que não são consideradas as principais da empresa. Esse tipo de contratação pode ser tanto para a produção de bens quanto para a de serviços, a exemplo dos serviços de limpeza e de vigilância, bem como os serviços temporários.

Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora dos serviços. O trabalhador presta serviços para a tomadora, mas sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação direta neste caso. Trata-se, portanto, de uma subcontratação de mão-de-obra. O trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral, como tradicionalmente ocorre na relação de emprego. (ROMAR, 2019, p. 155-156).

Segundo Martins (2018, p. 33), de certa forma, a terceirização equivale a uma estratégia de administração das empresas, cujo objetivo é organizar e estabelecer métodos na atividade empresarial. Assim sendo, não é considerada de natureza trabalhista, mas sim, uma maneira de gestão da mão de obra.

## **2.2 Breve contexto histórico do surgimento da terceirização**

O Direito do Trabalho está diretamente ligado à história do trabalho subordinado. Dessa forma, cria limitações nas relações entre empregador e trabalhador.

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2014, p. 18).

Sob a influência do Constitucionalismo Social, no Brasil, a primeira Constituição a abordar o Direito do Trabalho foi a de 1934. Consoante Martins (2014, p. 11), esse documento tratava de direitos específicos, tais como:

- a) garantia à liberdade sindical;
- b) igualdade de salários;
- c) salário mínimo;

- d) jornada de oito horas;
- e) proteção do trabalho às mulheres e aos menores;
- f) repouso semanal;
- g) férias anuais remuneradas.

Sem qualquer limite de jornada de trabalho, segurança e higiene, os operários começam a adoecer e sofrer sérios acidentes de trabalho. Como represália pelo tratamento degradante, iniciam-se as primeiras mobilizações que culminaram em revoltas e greves, respondidas por duras repressões. Neste cenário caótico, surgem as primeiras normas trabalhistas. Bastante precárias e isoladas por matérias. Mas que vão lenta e gradativamente alcançando dimensão expressiva. Concomitantemente, as associações de trabalhadores emergem como forma de mobilização. (JASLUK, 2018, p. 1).

À época, existiam diversas normas esparsas sobre os assuntos trabalhistas, sendo necessário, portanto, reuni-las. Com essa finalidade, foi elaborado o Decreto-Lei nº 5.452/1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entretanto, com as constantes transformações da sociedade, surgiram novos fatos e, em consequência disso, a criação de novas normas a fim de reger as diferentes atividades e relações de trabalho.

A CLT fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e a subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). À época de elaboração da CLT, como se sabe (década de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial. (DELGADO, 2013, p. 437).

Em conformidade com Martins (2018, p. 22), a terceirização nasce no momento em que surge o desemprego em uma sociedade, ou quando o país passa por crises econômicas. Por essa razão, o empresário procura diminuir os custos da produção, principalmente no que diz respeito à mão de obra. Um exemplo disso foi o que ocorreu no período da Segunda Guerra Mundial, pois, como os fornecedores de armamento estavam sobrecarregados com a demanda e como o objetivo era aumentar a produção de armas, fizeram a contratação de pessoal terceirizado.

Encontra-se, assim, a terceirização inserida num cenário de desregulamentação e flexibilização das normas que regulam as relações de trabalho, na medida em que sua adoção decorreu de um ambiente onde a globalização das economias e a flexibilização de direitos estavam em franca expansão. (RODRIGUES; COMAR, 2019, p. 107).

No Brasil, de acordo com Martins (2018, p. 32), a terceirização foi implantada por multinacionais, em virtude do interesse da essência dos seus negócios, por volta do ano de 1950. O mesmo aconteceu na indústria automobilística, haja vista que a contratação de terceiros é feita para a produção dos componentes do automóvel; posteriormente, as peças fabricadas são reunidas para a montagem final do veículo, sendo esta a atividade-fim da empresa.

Mesmo no redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950, o modelo básico de organização das relações de produção manteve-se fundado no vínculo bilateral empregado-empregador, sem notícia de surgimento significativo no mercado privado da tendência à formação do modelo trilateral terceirizante. (DELGADO, 2013, p. 437).

Para Pinto (2012, p. 538-539), outro fator importante que deve ser considerado é que a década de 70 foi marcada pelo baixo crescimento econômico e pela instabilidade cambial. Dessa forma, o modelo toyotista, baseado na terceirização, possibilitou uma série de subcontratações entre as empresas, fazendo com que a produção e a entrega se tornassem mais rápidas. Uma das características desse sistema é a intensificação do uso da força de trabalho, por meio da qual o trabalhador desempenha tarefas diversificadas, aumentando, assim, a produção.

Importante destacar, como assevera Delgado (2013, p. 439), que as primeiras normativas sobre a terceirização nas relações de trabalho ocorreram nas entidades estatais da União e na administração pública, direta ou indireta, no final da década de 60 e início da década e 70.

Nessa perspectiva, foram elaborados dois diplomas que incentivavam a prática da descentralização administrativa por intermédio da contratação de serviços executivos ou operacionais. Tais textos normativos consistiam no art. 10 do Decreto-Lei nº 200/67<sup>1</sup> e na Lei nº 5.645/70<sup>2</sup>. No entanto, somente a partir da década de 1970, a legislação incorporou a Lei nº 6.019/74, Lei do Trabalho Temporário a qual tratava especificamente da terceirização e poderia ser aplicada inclusive em âmbito privado.

---

<sup>1</sup> DECRETO-LEI Nº 200, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

<sup>2</sup> LEI Nº 5.645, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.

Entretanto, é no fim da década de 60 e início da década de 70, em razão da adoção da política de liberalismo econômico, somada a novas formas de organização do trabalho e especialização da produção industrial, que a ideia da terceirização começa a ganhar adeptos, uma vez que as empresas buscavam maior eficiência na produção de bens aliada ao custo mais barato da mão de obra. (RODRIGUES; COMAR, 2019, p. 107).

O objetivo da lei era 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 razão 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, 2018, p. 24).

Consoante Delgado (2013, p. 439), após alguns anos, foi criada a Lei nº 7.102/83, autorizando a terceirização do trabalho de vigilância bancária, podendo esta ser realizada em caráter permanente.

Os bancos passaram a terceirizar suas atividades, em um primeiro momento com o objetivo de que os empregados terceirizados trabalhassem oito horas diárias, não apenas as seis horas do bancário. Posteriormente, surge a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, tratando da segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a exploração de serviços de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro, revogando o Decreto-Lei nº 1.034 [...] A partir das Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83, surgiu a relação triangular (empregado, empregador e tomador de serviços) e não bilateral (empregado e empregador). (MARTINS, 2018, p. 24).

Delgado (2013, p. 438) ressalta a importância dessa evolução na legislação, tanto para o estudo quanto para a compreensão do fenômeno da terceirização da força de trabalho. Todavia, com o passar do tempo, essa prática cresceu desordenada e independentemente da existência de regras que a regulamentassem.

Complementarmente, Romar (2019, p. 156) afirma que, mesmo não existindo uma legislação mais abrangente, houve esse aumento da terceirização de serviços. Com isso, o Poder Judiciário passou a examinar essa questão de maneira mais detalhada.

A jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, também se debruçou sobre o tema, que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do país. Nesse contexto, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de nº 256, de 1986, e a de nº 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256). (DELGADO, 2013, p. 438).

Não se pode esquecer, entretanto, que em razão de todas essas considerações surgem, principalmente, problemas trabalhistas no tocante à existência ou não da relação de emprego entre a pessoa terceirizada e sua ex-empresa. Lembre-se, porém, que o inciso VIII do art. 170 da Constituição estabelece o princípio de que a ordem econômica busca o pleno emprego. (MARTINS, 2018, p. 25).

Sob a ótica de Delgado (2013, p. 438), esse modelo que surge na atividade terceirizante é totalmente distinto da relação bilateral de trabalho, o que traz desajustes ao modo clássico e aos seus objetivos que caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo dos anos. Isso justifica o crescimento da terceirização no mercado de trabalho brasileiro, trazendo alguns desafios para a relação bilateral de emprego expressa nos artigos 2º e 3º da CLT.

Uma singularidade desse desafio crescente reside no fato de que o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país. Trata-se de exemplo marcante de divórcio da ordem jurídica perante os novos fatos sociais, sem que se assista a esforço legiferante consistente para se sanar tal defasagem jurídica. De todo modo, as primeiras referências legais sobre a sistemática terceirizante (ainda que sem o batismo de tal denominação) ocorreram com respeito ao segmento estatal das relações de trabalho. (DELGADO, 2013, p. 439).

Ao pensar nas relações de trabalho e nos direitos trabalhistas, o legislador inseriu na Constituição Federal (CF) de 1988 como dispositivos os artigos 7º, 8º e 9º, bem como o 10 e o 11, que tratam dos direitos sociais e dos direitos e garantias fundamentais.

A Constituição de 1988 traz limites claros ao processo de terceirização laborativa na economia e na sociedade, embora não faça, evidentemente - como não caberia -, regulação específica do fenômeno. Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórias da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). (DELGADO, 2013, p. 446).

Rodrigues e Comar (2019, p. 107-108) corroboram com o exposto, argumentando que, apesar de normas específicas para certas situações, não havia

qualquer norma regulamentadora, orientando a terceirização e que esta vinha sendo adotada por diversas empresas que buscavam mais especialização na produção, assim como o menor custo.

A lacuna normativa que existia em relação ao tema, principalmente na distinção entre atividade-meio e atividade-fim, fez com que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmasse entendimento na Súmula 331.

Assim, diante da ausência de uma regulamentação legislativa, por muito tempo, os contornos da terceirização foram definidos a partir da análise do posicionamento jurisprudencial consolidado pelo TST, pela Súmula 331 [...] A Súmula 331 do TST adotou como critérios para a definição da licitude ou ilicitude da terceirização a distinção entre atividades-fim e atividades-meio do tomador de serviço. No entanto, diante da diversidade de atividades que hoje são terceirizadas, nem sempre foi tarefa fácil conceituar atividades-fim e atividades-meio. Apesar do inegável esforço da doutrina em apresentar definições com o intuito de delimitar a abrangência de cada um desses termos, o fato é que a jurisprudência não foi capaz, ao longo do tempo, de sedimentar um entendimento sobre o que, em uma empresa, poderia ser considerado como atividade-fim e como atividade-meio, tudo dependendo de cada caso concreto, havendo entendimentos bastante divergentes no âmbito da jurisprudência, o que gerava uma insegurança em relação à terceirização, tanto para tomadores de serviço, como para as empresas prestadoras e para os trabalhadores em si. (ROMAR, 2019, p. 156-157).

Conforme esclarece Delgado (2013, p. 446), em 2011, foi realizada uma audiência pública pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ao participarem dessa audiência, a sociedade civil e as entidades estatais apresentaram depoimentos e reflexões sobre o fenômeno em discussão, demonstrando que se esse tipo de relação empregatícia não fosse limitada e não possuísse requisitos jurídicos para proteção, poderia levar à precarização do trabalho e do trabalhador. Isso porque, sem os devidos limites, essa prática não é compatível com a Constituição brasileira.

Assim, depois de muitas discussões e controvérsias, finalmente foram promulgadas as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, que, alterando a Lei nº 6.019/1974, passaram a prever as regras sobre a terceirização em nosso País. Assim, com a regulamentação legal, deixa de ser aplicada a Súmula 331, TST, sendo a partir de agora os contornos e as regras sobre a terceirização derivados de lei. (ROMAR, 2019, p. 158).

A Lei nº 13.467/17 regulamentou, de forma inovadora, os novos moldes da terceirização dos serviços no Brasil. Além disso, inseriu o artigo 4º-A na Lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/74). Com sua nova redação, a referida Lei passou a considerar 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, isto é, prestadora de serviços com capacidade econômica compatível à sua execução.

Com a publicação das novas leis trabalhistas, para Romar (2019, p. 158), não há mais a distinção entre terceirização correspondente à atividade-fim e atividade-meio, ou seja, é permitida a terceirização em qualquer atividade realizada pela empresa.

Devido à alteração da Lei nº 6.019/74, Martins (2018, p. 182) explica que a empresa prestadora dos serviços deve ser pessoa jurídica de direito privado, cabendo a ela prestar serviços específicos que podem ser executados na empresa contratante ou em outro local, conforme acordado entre as partes. Logo, não se considera vínculo empregatício entre trabalhadores, empresa prestadora de serviços e empresa contratante.

Assim, não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (art. 4º-A, § 2º, Lei n. 6.019/74 e Tema 725 de Repercussão Geral). No entanto, continua não podendo haver pessoalidade e subordinação direta com o tomador de serviços, sob pena de, com fundamento no art. 9º, CLT, ser reconhecido o vínculo de emprego diretamente com este. (ROMAR, 2019, p. 158).

A terceirização é, portanto, um fenômeno que vem sendo largamente utilizado no mundo moderno, especialmente na Europa. Em nosso país é que passou a ser adotada pelas empresas [...]. É preciso analisar, porém, a terceirização não apenas num contexto econômico, como na maioria das vezes é feito, mas também sob o seu aspecto jurídico, principalmente trabalhista. (MARTINS, 2018, p. 24).

De modo complementar, Caldera (1985 apud MARTINS, 2018, p. 25) contribui, ao enfatizar que “o Direito do Trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso [...] Há necessidade de conciliação entre os avanços tecnológicos, aptos inclusive a gerar novos empregos.”

Dessa forma, as normas elaboradas, até então, sobre a terceirização, buscaram proteger os direitos básicos do trabalhador, mas também, visavam o crescimento econômico do país, por esse motivo, com a reforma trabalhista buscou-se flexibilizar alguns aspectos nas relações de trabalho.

### 3 LIMITES LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

#### 3.1 Aspectos anteriores à Reforma Trabalhista de 2017

Segundo Delgado (2013, p. 440), em decorrência do Decreto-Lei nº 200, de 1967, e da Lei nº 5.645, de 1970, no âmbito da administração pública, tornou-se possível a descentralização administrativa. Por conseguinte, por meio de interpostas empresas, a contratação de trabalhadores assalariados para realização de serviços de apoio, ou seja, apenas a execução destes.

Até então, as únicas referências de um modelo inicial de terceirização eram de subcontratação, empreitada e subempreitada, todas reguladas pela CLT (ROMAR, 2019, p. 156).

O texto do diploma, como se percebe, induzia a administração estatal a desobrigar-se da realização de tarefas executivas, instrumentais, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. À medida que a administração estatal submeteu-se ao princípio da legalidade e à medida que surge lei determinando o procedimento de descentralização dos encargos de execução aventados pelo Decreto-Lei nº 200, resta claro que um certo conjunto de tarefas enfrentadas pelos entes estatais poderia ser efetuado através de empresas concretizadoras desses serviços, portanto, mediante terceirização. A dúvida que se mantinha situava-se quanto à extensão da terceirização autorizada na administração pública, isto é, o grupo de tarefas, atividades e funções que poderiam ser objeto de procedimento terceirizante. (DELGADO, 2013, p. 440).

Em conformidade com estudos de Martins (2018, p. 32-33), a terceirização não se confunde com a empreitada, pois, nesta, o objetivo é apenas concluir a obra. Do mesmo modo, não se confunde com a subcontratação, uma vez que o interesse principal desta é a contratação de mão de obra para suprir a necessidade da empresa, tendo em vista o aumento de produção. Assim sendo, pelo fato de existir uma parceria na terceirização, o contato com o empregado é permanente.

Delgado (2013, p. 440) deixa claro que as atividades explicitadas pela Lei nº 5.645/70 tratam de um rol exemplificativo, a exemplo das relacionadas ao transporte, à conservação, à custódia, à operação de elevadores e à limpeza. Dessa forma, as normas referentes à terceirização limitam-se às atividades-meio, haja vista que, até então, não há regulamentação para a terceirização de atividades-fim dos entes tomadores de serviço.

A regulação normativa da terceirização no mercado privado ocorreu, inicialmente, através de dois modelos restritos de contratação: o trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 1974) e o trabalho de vigilância bancária (Lei nº 7.102, de 1983). Entretanto, como se sabe, o processo terceirizante expandiu-se largamente no âmbito privado da economia fora das hipóteses jurídicas previstas nessas duas leis, mediante fórmula de terceirização permanente sem regulação expressa em textos legais trabalhistas. É claro que se poderia falar em aplicação analógica dos dois diplomas normativos referentes à Administração Pública (art. 10, caput, Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70), autorizando-se, genericamente, a terceirização de atividades meramente instrumentais da empresa tomadora, suas atividades efetivamente meio. Contudo, a expansão fez-se muito além desses limites já bastante amplos. (DELGADO, 2013, p. 441).

Nesse contexto, a Lei nº 6.019/74 passou a regular as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e nas tomadoras de serviço de trabalho temporário.

Trabalho temporário é o prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/74). Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal (§ 2º do art. 2º da Lei nº 6.019/74). Fator previsível de natureza periódica pode ser o afastamento da grávida durante 120 dias. Natureza sazonal pode ser a safra. (MARTINS, 2018, p. 125).

Para Delgado (2013, p. 462), mesmo prestando serviços à empresa tomadora, o vínculo jurídico do trabalhador temporário é com a empresa de trabalho temporário. Sob essa ótica, a Lei nº 6.019/74 rompeu com as características e os elementos encontrados na relação de trabalho tradicional.

Já para Martins (2018, p. 126), o trabalho temporário é uma forma lícita de intermediação de mão de obra, uma vez que mantém as características da terceirização, por meio da qual a empresa tomadora dos serviços contrata terceiros para prestação de serviços por intermédio da empresa de trabalho temporário.

Delgado (2013, p. 463-464) esclarece que o trabalhador temporário pode ser contratado para atendimento das necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente, mediante a necessidade decorrente de um acréscimo de serviço, ou mesmo, devido à elevação de produção e vendas da empresa tomadora. Outrossim, o contrato trabalhista deve ser sob a modalidade escrita, assim como o contrato entre as entidades que fornecem e tomam o serviço. Neste último, ainda deve constar o motivo da demanda do trabalho temporário. Relevante

considerar que a ausência desses requisitos descaracteriza o trabalho temporário, dando origem ao vínculo empregatício indeterminado.

Na redação original da Lei nº 6.019/74, o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderia exceder três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra (art. 10 da Lei nº 6.019/74). (MARTINS, 2018, p. 127).

Importante destacar, conforme afirma Delgado (2013, p. 438), que os direitos dos trabalhadores temporários, àquela época, eram menores em comparação aos trabalhadores regulados pela CLT. Entretanto, com o passar do tempo, a interpretação jurisprudencial e doutrinária ampliou os direitos dessa categoria, respeitando as normas do Direito do Trabalho.

De acordo com Jasluk (2018, p. 1), a Consolidação das Leis do Trabalho, além de regular o processo, passou a abranger a matéria individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores, dando-lhes maior segurança jurídica. Sob seu ponto de vista, a terceirização equivale a um modelo que contribui para a precarização do trabalho, com baixos salários e poucos benefícios e incentivos econômicos ao terceirizado.

O caminho percorrido pela jurisprudência nesse processo de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem combinado duas trilhas principais: a trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundos da prática terceirizante. Isonomia remuneratória e responsabilidade trabalhista têm sido, assim, os dois mecanismos principais que, hoje, após longos anos de debate, a jurisprudência tem eleito como viabilizadores da adequação mínima necessária da fórmula terceirizante às regras e princípios essenciais do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2013, p. 474).

Em conformidade com Martins (2018, p. 162), os acórdãos do TST que condicionaram a edição da Súmula 256 referiam-se a precedentes de empregados de empresas de limpeza que tinham vínculo com a empresa tomadora de serviços. Todavia, considerou-se fraude nesse procedimento, pois o empregado trabalhava na tomadora de serviços, porém mantinha-se como funcionário da prestadora de serviços, não recebendo os benefícios da empresa tomadora. Dessa forma, o texto

da Súmula 256 do TST não proibiu a empresa de contratar serviços de outras empresas, no entanto, proibiu a terceirização de limpeza e conservação.

A Procuradoria-Geral do Trabalho já havia encaminhado expediente ao Presidente do TST, protocolado sob o nº 31.696/93.4, em 6-10-1993, requerendo a revisão parcial da Súmula 256 do TST, para retirar de sua órbita as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os órgãos da Administração direta, indireta, autárquica e fundacional e, também, os serviços de limpeza. O TST optou por editar a Súmula 331, que revê a Súmula 256, em vez de criar novo verbete sobre o tema. Posteriormente, a Súmula 256 foi cancelada. (MARTINS, 2018, p. 163).

Os contornos da terceirização foram definidos a partir Súmula 331 do TST, cuja redação é a descrita a seguir:

Súmula nº 331, TST:

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 nº 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. (ROMAR, 2019, p. 157).

De acordo com o ponto de vista de Gondim (2018, p. 1), essa Súmula trouxe a diferença entre a terceirização na atividade-meio e na atividade-fim, distinguindo, igualmente, terceirização lícita e ilícita.

Pode-se dizer que os serviços ligados à atividade-meio da empresa poderão ser terceirizados, segundo o inciso III da Súmula 331 do TST. A atividade-meio diz respeito à atividade secundária da empresa (não se referindo à sua própria atividade normal), como serviço de limpeza, de alimentação de funcionários, de vigilância, etc. Entende-se que, se os serviços se referem à

atividade-fim da empresa, não haverá especialização, mas a delegação da prestação de serviços da própria atividade principal da empresa. A Súmula 331 do TST acabou condenando a terceirização na atividade-fim da empresa. Entretanto, não há como negar que ampliou a possibilidade do leque de terceirizações. (MARTINS, 2018, p. 168).

Não obstante, em 2014, antes da Reforma Trabalhista, por meio do Recurso Extraordinário ARE: 713211 MG<sup>3</sup>, o Supremo Tribunal Federal (STF) já havia decidido a favor da terceirização de mão de obra na atividade-fim, considerando a liberdade de contratação prevista no artigo 5º, II, da CF, o qual é conciliável com a terceirização dos serviços com o intuito de atingir os objetivos da empresa.

No entendimento de Martins (2018, p. 164), a Súmula 331 determina que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é considerada ilegal, formando-se vínculo direto de trabalho com o tomador de serviços, salvo em caso de trabalho temporário. Todavia, a contratação só se torna ilegal no caso de fraude, mediante o objetivo de dificultar a aplicação da lei trabalhista.

O referido autor ainda destaca a responsabilidade subsidiária que, de acordo com o que especifica a respectiva Súmula, coloca o tomador de serviços na posição de não solidário ao prestador de serviços. Nesse caso, o tomador somente responde se o prestador não pagar a dívida trabalhista ou se o seu patrimônio for insuficiente para o pagamento do débito.

### **3.2 Normas que regem a terceirização**

As Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 apresentam nova redação à Lei nº 6.019/1974, prescrevendo regras sobre a terceirização. Com a devida normatização, deixa de ser aplicada a Súmula 331 do TST.

---

<sup>3</sup> RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. ADMINISTRATIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. POSSIBILIDADE DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA ILICITUDE. CONTROVÉRSIA SOBRE A LIBERDADE DE TERCEIRIZAÇÃO. FIXAÇÃO DE PARÂMETROS PARA A IDENTIFICAÇÃO DO QUE REPRESENTA ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. (STF – RG ARE: 713211 MG – MINAS GERAIS, Relator: Min. LUIZ FUX, Data de Julgamento: 15/05/2014, Data de Publicação: DJe-109 06-06-2014).  
1. A proibição genérica de terceirização calcada em interpretação jurisprudencial do que seria atividade-fim pode interferir no direito fundamental de livre iniciativa, criando, em possível ofensa direta ao art. 5º, inciso II, da CRFB, obrigação não fundada em lei capaz de esvaziar a liberdade do empreendedor de organizar sua atividade empresarial de forma lícita e da maneira que entenda ser mais eficiente.  
2. A liberdade de contratar prevista no art. 5º, II, da CF é conciliável com a terceirização dos serviços para o atingimento do exercício-fim da empresa. (BRASIL, STF, 2014).

Conforme Romar (2019, p. 158), o art. 4º-A da Lei nº 6.019/74 considera a prestação de serviços a terceiros como sendo a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive da atividade principal.

Martins (2018, p. 181) corrobora, ressaltando que a empresa prestadora de serviços não pode ser pessoa física nem pessoa jurídica de direito público. Distintamente, deve ser pessoa jurídica de direito privado, conforme a lei estabelece, devendo, desse modo, prestar serviços específicos.

Por várias décadas a matéria permaneceu sem regulamentação, até que em 2017, a Lei nº 6.019/74 foi alterada duas vezes para acrescentar dispositivos sobre a terceirização, de forma que passou a ser conhecida como a Lei de Terceirização. A primeira alteração à Lei nº 6.019/74 se deu de forma tímida pela Lei nº 13.429 de 31.03.2017, inserindo disposições sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e suas tomadoras, acrescentando os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, versando sobre a terceirização. (GONDIM, 2018, p. 1).

Apesar da regulamentação desse instituto, como bem explicita Delgado (2013, p. 438), é comum surgir certo paradoxo em torno dos fenômenos novos, pois, nesta contemporaneidade, o processo de terceirização tem produzido diversas transformações no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista em nosso país. No entanto, falta clareza ao ramo justralhista e, aos operadores, os instrumentos analíticos necessários para submeter a terceirização ao ramo do Direito do Trabalho, a fim de não ir contra princípios e regras sempre defendidos.

Outrossim, em 30 de agosto de 2018, o STF encerrou o julgamento referente à ADPF 324<sup>4</sup> e ao RE 958.252<sup>5</sup>, analisando, em ambos, a constitucionalidade da terceirização na denominada atividade-fim. Tais ações envolviam processos que tinham como objeto a terceirização na atividade-fim anteriores à entrada em vigor das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017.

Na ocasião, por maioria de votos, isto é, sete contra quatro, o STF decidiu pela constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, fixando a seguinte tese de repercussão geral (Tema 725): “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto

---

<sup>4</sup> ADPF 324 - I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

<sup>5</sup> Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa.

social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante.” (BRASIL, STF, 2019).

Oportuno salientar que ainda existem muitas controvérsias entre as doutrinas e jurisprudências no que tange às alterações sofridas na legislação trabalhista pela Reforma.

As mudanças levam a crer que alguns princípios foram mitigados após a Reforma, como valorização do trabalho e emprego, não retrocesso social, legalidade, princípio da norma mais favorável, princípio da proteção, irredutibilidade salarial, imperatividade das normas trabalhistas, continuidade da relação de emprego, oralidade processual, inafastabilidade do controle jurisdicional e informalidade. (JASLUK, 2018, p. 1).

De acordo com o que asseveram Rodrigues e Comar (2019, p. 113), a decisão do STF deve ser devidamente observada, tendo em vista o princípio da vedação ao retrocesso. Esse princípio é um postulado implícito na CF, entretanto, totalmente vinculado aos princípios da dignidade da pessoa humana, da confiança e da boa-fé. Assim sendo, busca-se evitar que direitos adquiridos pelo cidadão ou pela sociedade sejam reduzidos ou retirados pelo Estado.

O artigo 8º §2º da CLT estabelece que: Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (BRASIL, 2017, n.p).

Os magistrados estão, frente a frente, diariamente com conflitos entre empregador e empregado. E na prática, como é cediço, muitos casos só são resolvidos pela atuação dinâmica do judiciário, editando súmulas que venham a completar o âmbito de institutos legais, que possam servir à melhor justiça. (JASLUK, 2018, p. 1).

Para Romar (2019, p. 158), com a mudança na Lei, a diferenciação entre terceirização em atividade-fim e em atividade-meio deixa de existir, sendo permitida a terceirização em qualquer atividade da empresa tomadora de serviços.

Já o artigo 5º-A da Lei nº 6.019/74 trata do contratante como sendo a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive à sua atividade principal.

O art. 170 da Constituição permite a livre iniciativa e não se faz distinção entre atividade-meio e atividade-fim. A realidade mostra que a indústria automobilística já terceiriza na atividade-fim e as construtoras administram a obra e contratam empresas prestadores de serviço para a sua atividade-fim

(terraplanagem, estaqueamento, fundação, pintura, azulejos, etc). (MARTINS, 2018, p. 128).

Ainda em relação a essa questão, Rodrigues e Comar (2019, p. 116) reiteram que a terceirização irrestrita gera baixos salários e aumenta o risco de acidentes de trabalho. Com isso, cresce a desigualdade econômica entre empregado e empregador, cabendo, então, ao Estado preservar os direitos sociais estabelecidos tanto na CF quanto pelo Direito do Trabalho.

Conforme esclarece Martins (2018, p. 181-182), a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho. Nesse sentido, exerce a direção sobre os empregados, apesar destes prestarem serviços para o tomador de serviços. O autor ressalta ainda que é vedada a utilização de mão de obra em atividades distintas do contratado, e os serviços só podem ser executados nas instalações da própria empresa tomadora ou de comum acordo entre as partes. Além disso, o empregado demitido não pode prestar serviços para a mesma empresa antes do prazo de dezoito meses.

Em síntese, para que sejam evitadas fraudes e para que o direito dos trabalhadores não seja prejudicado, a contratação entre a empresa terceirizante e a terceirizada deve ser feita de boa-fé. Isso porque, segundo Martins (2018, p. 231), a terceirização é uma forma de modernizar as relações trabalhistas, enquanto que a lei, ao estabelecer limites a esse modelo, traz maior segurança jurídica nas relações de trabalho, nas quais o objetivo principal é terceirizar serviços e não pessoas.

## 4 DESAFIOS A SEREM ENFRENTADOS NA SOCIEDADE MODERNA COM A TERCEIRIZAÇÃO

### 4.1 A alteração de paradigma na jurisprudência trabalhista

Conforme Martins (2018, p. 55-57), a terceirização nas empresas é uma importante estratégia, pois envolve um processo de gestão de técnicas de organização empresarial. Uma das principais vantagens de terceirizar é melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido. Ou seja, a empresa concentra seus recursos na área em que é especializada e, com isso, melhora o produto e a sua competitividade no mercado.

Nesse sentido, observa-se que os esforços estão cada vez mais direcionados para a realização da atividade principal da empresa, requerendo, portanto, que toda a capacidade produtiva seja redirecionada para somar valores à produção. No final, não restam energias a serem pontuadas nas atividades que, apesar de necessárias ao produto final, não estejam essencialmente ligadas ao mesmo. (OLIVEIRA, 2016, p. 1).

Ainda de acordo com Martins (2018, p. 32), com a terceirização, os empresários buscam, na maioria das vezes, a diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários, o que contribui para o desemprego. Apesar disso, existem notícias que, para cada emprego perdido na empresa, surge a criação de três novos na atividade terceirizada. Em decorrência das alterações da Reforma Trabalhista, o TST<sup>6</sup> tem decidido a favor da terceirização na atividade-fim, uma vez que não

---

<sup>6</sup> I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA CLARO S.A. RECURSO DE REVISTA ANTERIOR À LEI nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. LABOR EM ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA. POSSIBILIDADE APENAS DE CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA. DECISÃO DO STF NOS TEMAS 725 E 739 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL E ADPF 324, RE 958.252 E ARE 791.932. Ante a aparente violação ao art. 94, II, da Lei nº 9.472/97, nos termos exigidos no artigo 896 da CLT, provê-se o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

II - RECURSO DE REVISTA DA CLARO S.A. INTERPOSTO ANTES DA LEI nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. LABOR EM ATIVIDADE-FIM. LICITUDE. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA. POSSIBILIDADE APENAS DE CONDENAÇÃO SUBSIDIÁRIA. DECISÃO DO STF NOS TEMAS 725 E 739 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL E ADPF 324, RE 958.252 E ARE 791.932. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidiu pela licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo. Naquele recurso, o STF firmou tese de repercussão geral, com efeito vinculante, no sentido de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa

caracteriza vínculo de emprego entre a empresa terceirizada e o empregado, tendo em vista o Tema 725, do STF, o qual declara lícita a terceirização de serviços para consecução da atividade-fim da empresa.

O contrato de trabalho jamais poderá ser comparado ao contrato civil, por questão óbvia, a vulnerabilidade do trabalhador, questão esta, pacífica e sedimentada em nosso ordenamento jurídico. Razão pela qual, a interpretação e intervenção da justiça deve se dar nos moldes da justiça especializada, considerando todas peculiaridades e institutos próprios. (JASLUK, 2018, p. 1).

Importante destacar que a terceirização também está presente na administração pública, e, de acordo com estudos de Delgado (2013, p. 458-459), a Constituição de 1988 estabelece claramente a diferenciação entre a forma de contratação de mão de obra entre as entidades estatais e privadas.

Na contratação feita pelo Estado, o requisito é o concurso público. Contudo, ao se observar o princípio da isonomia, é possível afastar os efeitos antijurídicos da terceirização ilícita, assegurando ao trabalhador terceirizado as verbas trabalhistas e normativas aplicáveis ao empregado estatal que realiza a mesma função no ente estatal tomador dos serviços.

Conforme decisão do STF<sup>7</sup>, ADC 26, a terceirização é admitida nas atividades inerentes, acessórias ou complementares das concessionárias de serviço público, sendo empregada nas atividades-fim.

Segundo Martins (2018, p. 195), a Lei Complementar nº 101/2000, em seu artigo 18, § 1º, prevê a terceirização no serviço público, pois trata dos valores dos contratos de terceirização de mão de obra, os quais se referem à substituição de

---

contratante. (ARR-130900-60.2013.5.13.0024, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 24/04/2020). (BRASIL, TST, 2020).

<sup>7</sup> AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE. LEGITIMIDADE DA AUTORA. ART. 25, § 1º, DA LEI nº 8.987/1995. CONCESSIONÁRIAS DE SERVIÇO PÚBLICO. TERCEIRIZAÇÃO. SÚMULA 331 DO TST. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL FIRMADA NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO RE 958.252 TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. PROCEDÊNCIA. 1. Reconhecida a legitimidade da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica – ABRADÉE, uma vez que não há entidade que abarque toda a coletividade atingida pela norma questionada. 2. Declaração de constitucionalidade do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995, a qual autoriza a terceirização de atividades por empresas concessionárias de serviço público. 3. Jurisprudência do STF consolidada nos julgamentos da ADPF 324, Rel. Ministro Roberto Barroso e, sob a sistemática da repercussão geral, do RE 958.252, Rel. Ministro Luiz Fux (Tema 725), no sentido de reconhecer a constitucionalidade do instituto da terceirização em qualquer área da atividade econômica, afastando a incidência do enunciado sumular trabalhista. 4. Pedido julgado procedente para declarar a constitucionalidade do art. 25, § 1º, da Lei nº 8.987/1995. (BRASIL, STF, 2019).

servidores e empregados públicos, contabilizados como outras despesas de pessoal. Dessa forma, infere-se que a Lei permite a terceirização.

[...] o princípio isonômico central do art. 5º, caput, da mesma Constituição (“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”); ou ainda o princípio que é lançado também no art. 5º, I, do Texto Máximo (“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”). Citem-se, ademais, a vedação e o princípio contidos no art. 7º, XXXII da Constituição (“proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”). Afinal, como efetivar-se a necessária compatibilização de regras e princípios se estiver, no caso concreto, diante da circunstância de prestação concomitante de igual trabalho tanto por empregado direto como por trabalhador ilicitamente terceirizado, na mesma entidade estatal? (DELGADO, 2013, p. 459, grifo do autor).

A terceirização no serviço público pode gerar, de acordo com Martins (2018, p. 193), casos de corrupção pelo fato da inexistência de concurso público. Entretanto, pode se manter a concorrência para a contratação desses serviços, e assim, o Estado se beneficiar ao destinar certas atividades para terceiros. Desse modo, custos são reduzidos, podendo, até mesmo, diminuir o déficit estatal.

#### **4.2 A flexibilização da terceirização na Reforma Legislativa**

A Lei nº 13.467/17 possibilitou uma ampla negociação entre o trabalhador e o empregador. Assim sendo, ao considerarem o artigo 611-A da CLT, as empresas obtiveram maior liberdade para convencionar suas próprias normas, bem como as matérias ligadas à remuneração do trabalhador que alteram, de certa forma, a condição de empregado (JASLUK, 2018, p.1).

Consoante Martins (2018, p. 50-51), a flexibilização das normas trabalhistas decorre das novas tecnologias, o que revela um crescimento no setor terciário da economia. Dessa forma, essa flexibilização das normas do Direito do Trabalho busca assegurar certos direitos mínimos ao trabalhador. Ademais, procura garantir ao empregador a sobrevivência da sua empresa, adaptando algumas leis para esse tipo de relação.

Como enfatiza Jasluk (2018, p. 1), a Reforma Trabalhista contraria a hierarquia das normas. Nesse sentido, elimina, do ordenamento jurídico, alguns princípios básicos do Direito do Trabalho que servem como proteção aos

trabalhadores, a exemplo da condição da norma mais benéfica, *in dubio pro operário* e indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Não obstante, Martins (2018, p. 51) observa que, inúmeras vezes, a CF prestigiou a flexibilização das regras do Direito do Trabalho. Prova dessa flexibilização são os seguintes critérios estabelecidos: os salários podem ser reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho; pode haver compensação ou redução da jornada de trabalho; pode ocorrer o aumento da jornada de trabalho nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas sob negociação coletiva.

Relevante destacar que a flexibilização de certas regras do Direito do Trabalho só pode ser efetivada com a participação do Sindicato. Portanto, a flexibilização consiste numa menor rigidez da legislação e proporciona, em virtude das mudanças sociais e econômicas, adaptações no trabalho.

A terceirização tem sido inserida no contexto do Direito do Trabalho, valendo-se os aplicadores do Direito, da responsabilidade civil, com relação às responsabilidades trabalhistas dos tomadores de serviços, o fato se dá para aqueles que não fiscalizam o cumprimento da referida legislação, no cerne da empresa contratada para fornecer a mão de obra necessária e que, muitas vezes, tornam-se inadimplentes em referência a esses créditos devidos aos trabalhadores. (OLIVEIRA, 2016, p. 1).

Essa adaptação que o Direito formaliza, leva em consideração os fatos da sociedade, buscando assim, manter o equilíbrio entre empregado e empregador.

#### **4.3 A conformação da terceirização na atualidade e os novos desafios**

No processo de adaptação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho, a jurisprudência tem combinado duas trilhas, a saber:

A trilha da isonomia remuneratória entre os trabalhadores terceirizados e os empregados originais da empresa tomadora de serviços e a trilha da responsabilização do tomador de serviços pelos valores trabalhistas oriundo da prática terceirizante. Isonomia remuneratória e responsabilidade trabalhista têm sido, assim, os dois mecanismos principais que, hoje, após longos anos de debate, a jurisprudência tem eleito como viabilizadores da adequação mínima necessária da fórmula terceirizante às regras e princípios essenciais do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2013, p. 474).

O artigo 8º, §2º, da CLT estabelece que: “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos

nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.” Os magistrados estão, frente a frente, diariamente com conflitos entre empregador e empregado. E na prática, como é cediço, muitos casos só são resolvidos pela atuação dinâmica do judiciário, editando súmulas que venham a completar o âmbito de institutos legais, que possam servir à melhor justiça. (JASLUK, 2018, p, 1).

De acordo com Delgado (2013, p. 474), o caminho jurisprudencial da terceirização no Direito do Trabalho enfrentou o problema da isonomia remuneratória entre o trabalhador terceirizado e os empregados com a mesma função da empresa tomadora de serviços.

Oliveira (2016, p. 1) corrobora com as ideias explicitadas, argumentando que as jornadas de trabalho do empregado terceirizado são mais extensas e as condições de saúde e segurança, nas empresas pequenas, tornam-se duvidosas, o que leva a empresa à sonegação de direitos e à contratação com menos custos.

Isso se evidencia, de igual modo, nas grandes empresas, quando estas dispensam seus próprios funcionários para realizarem contratação de forma terceirizada, submetendo o colaborador terceirizado a condições mais difíceis e insatisfatórias, com salários inferiores, além de uma maior rotatividade da mão de obra e elevação do desemprego.

Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo. O ambiente de trabalho em que passa a trabalhar o obreiro na terceirizada pode ser degradado, mormente quando as subcontratadas não têm a mesma estrutura das empresas tomadoras do serviço. O trabalhador também pode ser deslocado para empresas que são instaladas em regiões ainda não industrializadas, o que importa reduzida organização sindical ou sindicatos fracos, que não têm poder de negociação. (MARTINS, 2018, p. 58).

Consoante Jasluk (2018, p. 1), a terceirização equivale a uma medida que desestimula o trabalho direto e estável, o que contribui para a precarização do trabalho justamente pelos baixos salários ofertados à prestação dos serviços. Outrossim, por não oferecer benefícios trabalhistas ao trabalhador.

É fato que a terceirização afeta diretamente os trabalhadores que, de modo geral, trabalham em condições mais precárias. Isso posto, vê-se naqueles que são permanentes, e por isso mesmo, os salários tendem a se aviltar, além de ocorrer uma rotatividade superior de mão de obra e elevação do desemprego. A ocorrência de fraude relacionada às garantias dos trabalhadores é algo que dificulta a criação de normas assecuratórias de

tais direitos, e acaba facilitando a edição de normas que precarizam ainda mais as condições gerais de trabalho. (OLIVEIRA, 2016, p. 1).

Jasluk (2018, p. 1) acrescenta também que esse modelo de relação trabalhista influi na questão de ambientação e integração do indivíduo na empresa, haja vista a brevidade do vínculo do trabalhador, uma vez que logo é transferido para outra tomadora. Sob essa lógica, observa-se uma certa discriminação sofrida pelos funcionários terceirizados e a conseqüente desmotivação destes. Sem dúvida, resultado da desvantagem econômica e da desvalorização do trabalho.

Outra questão a ser destacada em relação à terceirização é quanto à responsabilização do tomador de serviço. O § 5º do artigo 5º-A da Lei nº 6.019/74 estabelece que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Por extensão, o recolhimento das contribuições previdenciárias deve considerar o disposto no artigo 31 da Lei nº 8.212/1991.

Isso pode ser evidenciado na prática, em uma determinada circunstância, na qual o STF<sup>8</sup>, no Ag. Reg. na Reclamação 35.766, Minas Gerais, ao respeitar a respectiva Lei aprovada, decidiu pela responsabilidade subsidiária da empresa.

A Lei é que está estabelecendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, o que traz maior segurança jurídica. Não se trata mais de orientação jurisprudencial. A responsabilidade subsidiária diz respeito a qualquer obrigação trabalhista em relação ao empregado, no período que houve a prestação de serviços, e não em relação à obrigação civil ou comercial. A empresa contratante deve fazer a retenção da contribuição previdenciária do pagamento feito à empresa prestadora de serviços, de que trata o art. 31 da Lei nº 8.212/91. (MARTINS, 2018, p. 174).

Segundo Oliveira (2016, p. 1), a condição subsidiária da empresa tomadora de serviço acontece no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas. Isso

---

<sup>8</sup> CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO RE 958.252 (TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL). RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” 2. Por esse motivo, apesar da decisão impugnada ter sido proferida antes da conclusão do julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), o processo na origem encontra-se sobrestado com base no Tema 725, a sugerir, conseqüentemente, que a solução do presente caso deve observância às diretrizes deste TRIBUNAL quanto ao ponto. 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (BRASIL, STF, 2020).

apenas demonstra a ineficácia na tentativa de sustentar possível irresponsabilidade em tal falta. Ou seja, a *culpa in elegendo*, decorrente da má escolha na contratação e *culpa in vigilando*, isto é, da falta de fiscalização sobre o cumprimento dos deveres trabalhistas das contratadas.

A responsabilidade subsidiária só existe se o devedor principal não adimplir a obrigação. Nesse caso, o responsável subsidiário irá responder, desde que tenha participado da relação processual e tenha havido o trânsito em julgado da decisão. O empregado deverá provar que prestou serviços para a empresa tomadora dos serviços, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 373, I, do CPC), caso tal fato seja negado. (MARTINS, 2018, p. 177).

Sendo assim, é de extrema importância a fiscalização da tomadora do serviço, uma vez que a responsabilidade subsidiária da contratante decorre senão da vigilância, devendo a mesma, exigir os comprovantes de recolhimentos dos encargos trabalhistas, ou optando, inclusive, pela retenção total ou parcial dos valores, em caso de descumprimento. Esse poder de fiscalização é muito relevante e, em regra, é inserido nos contratos de prestação de serviços. Finalmente, observa-se que não é recomendável a Terceirização de serviços apenas como opção para a redução de custos, pois uma vez frustrado esse objetivo, haverá o aviltamento de todo o processo dessa forma de contratar, e o que demonstrava ser favorável financeiramente poderá se tornar ainda mais oneroso, caso seja demonstrado, por exemplo, o vínculo empregatício entre as partes. (OLIVEIRA, 2016, p. 1).

De acordo com Martins (2018, p. 233), o TST está atento à dinâmica da relação trabalhista e às mudanças das relações empresariais. Conforme prevê o artigo 9º da CLT, a burla à legislação é coibida, sendo nulos, de pleno direito, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação.

Sob tal pressuposto, as fraudes na terceirização devem ser combatidas e punidas pela Lei. Logo, os Sindicatos têm importante papel no que tange à fiscalização da terceirização, mantendo os direitos dos trabalhadores, bem como a flexibilização desses direitos.

O caráter fragmentário deste ramo conduz a uma variação de normas que impõe a adoção de uma base de princípios sólida e fiel à razão de existir do Direito do Trabalho que é restabelecer juridicamente o equilíbrio de uma relação faticamente desigual. (GONDIM, 2018, p. 1).

Tarefa difícil vai ter o juiz que, diante apenas da prova dos autos, sem ter vivenciado a situação, terá de decidir, até mesmo com base em prova contraditória testemunhal existente no processo, se a terceirização é lícita ou ilícita, reconhecendo ou não o vínculo de emprego. Entretanto, o magistrado do trabalho tem de ser sensível às transformações decorrentes

da evolução da tecnologia, adaptando a estrutura jurídica existente a essas inovações. (MARTINS, 2018, p. 235).

Oliveira (2016, p.1) ressalta que o Direito do Trabalho acolhe os fatos que ocorrem na sociedade, buscando justamente uma sociedade mais justa, tanto para o trabalhador terceirizado quanto para o empregador. Por isso, deve haver uma atenção diferenciada para o instituto da terceirização, com o propósito de aplicar melhorias às relações de trabalho, e não facilitar fraudes nas relações de empregos. Diferentemente de facilitar as fraudes as quais permitem que a crise do desemprego assole o país, é mister as relações de empregos sejam regulamentadas de acordo com o que a Lei estabelece, mantendo, assim, o respeito e a dignidade do trabalhador contratado.

Por fim, Rodrigues e Comar (2019, p. 113-114) destacam a importância do princípio da vedação ao retrocesso, o qual veda que os direitos fundamentais conquistados pelo cidadão e trabalhador sejam retirados ou suprimidos pelo Estado. Assim cabe a este e ao Poder Judiciário assumirem o dever de tornar os devidos direitos efetivos, além de preservá-los diante das mudanças da sociedade.

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho colocou em evidência o tema terceirização após a reforma trabalhista, visando explicar, diante dos limites legais e das novas interpretações proferidas nas decisões dos Tribunais após a referida reforma, os desafios jurídicos da mesma.

Para dar visibilidade ao tema, o objetivo principal concentrou-se na análise dos respectivos desafios após a reforma trabalhista e, de forma complementar e inter-relacionada, os objetivos específicos voltaram-se ao estudo do contexto histórico do surgimento da terceirização no Direito do Trabalho no Brasil; à definição dos limites legais desta; à compreensão e à interpretação das decisões dos Tribunais em se tratando da sua possibilidade e dos impasses a serem enfrentados na sociedade moderna.

Em decorrência das mudanças significativas que vêm ocorrendo nas relações trabalhistas, o tema é de suma importância para a área do Direito do Trabalho. Assim sendo, frente aos tempos modernos e aos estímulos constantes do mercado de trabalho, a terceirização é um assunto atual e relevante no meio universitário e instiga o debate acadêmico.

Por caracterizar um serviço prestado através de uma relação triangular, da qual fazem parte o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a tomadora desses serviços, na terceirização, o trabalhador presta serviço à tomadora por intermédio da empresa terceirizante, sem contratação direta; apenas há uma subcontratação de mão de obra. Na administração das empresas, esse modelo é visto como uma estratégia para organizar a mão de obra, além de reduzir custos e agilizar a produção de produtos e serviços.

Em 1943, a CLT fez menção a apenas duas figuras de subcontratação de mão de obra, ou seja, a empreitada e a subempreitada, englobando também a pequena empreitada. Somente por volta de 1950, por intermédio das multinacionais é que a terceirização foi implantada no Brasil, a exemplo da indústria automobilística aqui instalada.

No percurso histórico, a década de 70 foi marcada pelo baixo crescimento econômico. Por essa razão, o modelo toyotista, baseado na terceirização, possibilitou as subcontratações entre as empresas. Assim sendo, o trabalhador passou a desempenhar tarefas diversificadas, aumentando, com isso, a produção.

Nesse período, as primeiras normativas sobre a terceirização nas relações de trabalho ocorreram apenas para as entidades estatais da União e na administração pública, direta ou indireta.

Por meio das leituras feitas, verificou-se que a terceirização é totalmente distinta da relação bilateral de trabalho, o que provoca desajustes ao modo clássico e aos objetivos que caracterizam o Direito do Trabalho, bem como traz desafios à relação de emprego expressa na CLT. Isso significa que a lacuna normativa que existia em relação ao tema, principalmente no que tange à distinção entre atividade-meio e atividade-fim, fez com que o TST firmasse entendimento na Súmula 331. A partir desta, o referido Tribunal adotou a distinção entre atividades-fim e atividades-meio do tomador de serviço como critério para a definição da licitude ou ilicitude da terceirização. Já a regulação da normativa da terceirização no mercado privado ocorreu por meio de dois modelos restritos de contratação, isto é, o trabalho temporário e o trabalho de vigilância bancária.

Ao finalizar este estudo, convém destacar a Lei nº 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista. Com a finalidade de regulamentar a terceirização dos serviços no Brasil, a partir desta Lei não houve mais distinção entre terceirização da atividade-fim e atividade-meio. Nesse sentido, a terceirização passou a ser devidamente permitida em qualquer atividade realizada pelas empresas. Não obstante, a empresa prestadora de serviços deve ser pessoa jurídica de direito privado, conforme a própria Lei estabelece, devendo, desse modo, prestar serviços específicos.

Em 2014, antes mesmo da reforma trabalhista, o STF, ao considerar a liberdade de contratação prevista no artigo 5º, II, da Constituição Federal, já havia decidido a favor da terceirização da mão de obra na atividade-fim. A respectiva decisão levou em conta o princípio da vedação ao retrocesso, vinculado aos princípios da dignidade da pessoa humana, da confiança e da boa-fé. Nessa perspectiva, o intento foi e continua sendo evitar que direitos adquiridos pelo cidadão sejam reduzidos ou retirados pelo Estado.

Na administração pública, os desafios da terceirização admitida nas atividades inerentes, acessórias ou complementares das concessionárias de serviço público, ou então, empregada nas atividades-fim, correspondem às dificuldades de manter intacto o princípio da isonomia, a fim de afastar os efeitos antijurídicos da terceirização ilícita. Isso porque o propósito é o de assegurar ao trabalhador

terceirizado as verbas trabalhistas e as normativas aplicáveis ao empregado estatal que realiza a mesma função no ente estatal tomador dos serviços.

Sob esse prisma, infere-se que a lei deu uma maior liberdade ao trabalhador e ao empregador para negociarem as matérias ligadas à remuneração. Todavia, o desafio dessa flexibilização das normas trabalhistas é assegurar os direitos mínimos ao trabalhador, bem como garantir ao empregador a sobrevivência da sua empresa.

Relevante ressaltar que, por meio da terceirização, alguns empresários buscam a diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários, o que contribui para o desemprego. O impasse aqui encontrado é o de manter a isonomia remuneratória entre o trabalhador terceirizado e os empregados com a mesma função da empresa tomadora de serviços. Tal impasse é provocado em decorrência das jornadas de trabalho do empregado terceirizado serem mais extensas, do mesmo modo que as condições de saúde e segurança são, muitas vezes, precárias.

Outra questão a ser destacada em relação à terceirização é a responsabilização do tomador de serviço. À vista disso, é válido enfatizar que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Complementar a essa responsabilização é a tarefa desafiadora do TST de fiscalizar a relação trabalhista e as mudanças que vêm ocorrendo nas relações empresariais, coibindo e punindo as fraudes em relação à legislação.

A guisa de conclusão, pode-se afirmar que a terceirização deve ser analisada de forma atenta e cuidadosa a fim de melhorar as relações de trabalho e não facilitar fraudes nessas relações. As leis, portanto, devem ser aplicadas com o intuito de proteger o trabalhador do desemprego e da precarização da mão de obra, tornando o ambiente de trabalho, baseado no respeito e na dignidade, mais justo tanto para o empregado quanto para o empregador.

O tema abordado neste Trabalho de Conclusão de Curso está longe de ser esgotado, pois, devido à sua complexidade, às transformações que a sociedade vem enfrentando e às formas de trabalho que vêm surgindo, deve ser constantemente atualizado e aprofundado.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 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: 20 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de MAIO de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 04 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)> Acesso em: 02 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm)> Acesso em: 02 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)> Acesso em: 19 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm)> Acesso em: 02 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em: 03 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 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: 04 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art2)> Acesso em: 20 abr. 2019.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm)> Acesso em: 03 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 713.211 Minas Gerais**. Relator: Min. Luiz Fux. Recte(s): Celulose Nipo Brasileira S/A – Cenibra. Recdo (A/S): Ministério Público do Trabalho. Recdo (A/S): Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região – Sitiextra. Brasília – residência –, 11 de maio de 2014, às 13h05. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=215734717&ext=.pdf>> Acesso em: 6 abr. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade**. ADC 26/DF – Distrito Federal. Relator(a): Min. Edson Fachin. Recte(S): Associação Brasileira De Distribuidores De Energia Elétrica – Abradee. Am. Curiae.: Federação Nacional Dos Engenheiros – Fne. Am. Curiae.: Federação Nacional Dos

Urbanitários. Tribunal Pleno, julgado em 23/08/2019, Processo eletrônico DJe-195 DIVULG 06-09-2019 PUBLIC 09-09-2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024347&ext=.pdf>> Acesso em: 21 nov. 2019.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ag. Reg. na Reclamação**. Rcl 35766 AgR/MG - MINAS GERAIS. Relator(a): Min. ROSA WEBER. Relator(a) p/ Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES. PROCESSO ELETRÔNICO DJe-095 DIVULG 20-04-2020 PUBLIC 22-04-2020. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752493761>> Acesso em: abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental**. ADPF 324. Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO. Julgamento: 30/08/2018. Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioTese.asp?tipo=TCC&tese=5900>> Acesso em: 03 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário**. RE 958252/MG - MINAS GERAIS. Relator(a): Min. LUIZ FUX. Julgamento: 30/08/2018. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. PROCESSO ELETRÔNICO. REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO. DJe-199 DIVULG 12-09-2019 PUBLIC 13-09-2019. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>> Acesso em: 03 jul. 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento**. ARR-130900-60.2013.5.13.0024, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Processo eletrônico DEJT 24/04/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/72c434dc2193382feb1ce3201419c1ff>> Acesso em: abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 256 de 1986. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. **Súmulas**. 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: 02 jul. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331 de 1993. 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. **Súmulas**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)> Acesso em: 02 jul. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho. **Os limites para a terceirização de acordo com as Leis n. 13.467/2017 e 13.429/2017**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XXI, n.

170, mar 2018. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=20259&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20259&revista_caderno=25)> Acesso em: abr. 2019.

JASLUK, Amábile. **Aspectos relevantes da reforma trabalhista- Lei 13.467 /2017.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XXI, n. 170, mar 2018. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=20257&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=20257&revista_caderno=25)> Acesso em: abr. 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

\_\_\_\_\_. **Terceirização no direito do trabalho.** 15 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

OLIVEIRA, André Silva de. **Terceirização, riscos e benefícios da atualidade.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 151, ago 2016. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17733&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17733&revista_caderno=25)> Acesso em: abr. 2019.

PINTO, Geraldo Augusto. **O Toyotismo e a mercantilização do trabalho na indústria automotiva do Brasil.** Cad. CRH, Salvador, v. 25, n. 66, p. 535-552, Dec. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792012000300010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000300010&lng=en&nrm=iso)> Acesso em: 06 abr. 2020.

RODRIGUES, Luciano Ehlke; COMAR, Rodrigo Thomazinho. **A terceirização e a visão do Supremo Tribunal Federal: os efeitos da decisão sob o viés do princípio da vedação ao retrocesso.** In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: Vol. 65, n. 99, jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/162533>> Acesso em: 16 out. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho.** 6 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.