



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
LABORAIS**

ORIENTANDA: ANDRIELLY GONÇALVES SILVA
ORIENTADOR: PROF. DOUTOR GERMANO CAMPOS SILVA

GOIÂNIA-GO

2023

ANDRIELLY GONÇALVES SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
LABORAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Prof. Orientador: Doutor Germano Campos Silva.

GOIÂNIA-GO

2023

ANDRIELLY GONÇALVES SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
LABORAIS**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Titulação e Nome Completo Nota

SUMÁRIO

RESUMO	5
ABSTRACT	6
INTRODUÇÃO	7
1 ESTUDO SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO E PRINCIPAIS EFEITOS COM A REFORMA TRABALHISTA	8
2 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS	13
3 CONSTITUCIONALIDADE DA ATIVIDADE-FIM	16
CONCLUSÃO	20
REFÊRENCIAS	22

TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Andrielly Gonçalves Silva

RESUMO

O objetivo do presente artigo científico foi trazer uma análise da terceirização quanto configuração jurídica e seus impactos nas relações de trabalho. Por meio de pesquisa bibliográfica buscou-se apresentar a origem da terceirização, evolução histórica, e efeitos norteadores, principalmente com o advento da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.429/2017. Em seguida, discorreu-se sobre a tese da terceirização como instrumento de precarização das relações laborais, ressaltando suas consequências sociais, econômicas e jurídicas presentes na vida dos trabalhadores. Por fim, houve a apresentação de decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, que julgou a constitucionalidade de terceirizar a atividade-fim. Assim, chegou-se à conclusão de que o instituto da terceirização está ocasionando perdas significativas nos direitos trabalhistas, de modo que o trabalhador terceirizado tem notória discriminação nas relações de trabalho.

Palavras chaves: Terceirização. Reforma trabalhista. Precarização das relações de trabalho.

OUTSOURCING AS A INSTRUMENT FOR THE PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS

Andrielly Gonçalves Silva

ABSTRACT

The objective of this scientific article was to bring an analysis of outsourcing regarding the legal configuration and its impacts on labor relations. Through bibliographic research, we sought to present the origin of outsourcing, historical evolution in Brazil, and guiding effects, especially with the advent of the Labor Reform, Law nº 13.429/2017. Then, the thesis of outsourcing was discussed as an instrument for the precariousness of labor relations, as well as its social, economic and legal consequences present in the lives of workers. Finally, there was the presentation of decisions handed down by the Federal Supreme Court, which judged the possibility of outsourcing the core activity, giving rise to numerous discussions. Thus, it was concluded that outsourcing is causing significant losses in labor rights, so that the outsourced worker has notorious discrimination and legal uncertainty in labor relations. Keywords: outsourcing; labor reform; precariousness of labor relations.

INTRODUÇÃO

O artigo científico a ser apresentado versará sobre a terceirização como instrumento de precarização das relações laborais. Seu objetivo geral consistirá em estudar a terceirização quanto configuração jurídica para chegar ao objetivo final de demonstrar os impactos sociais, econômicos e jurídicos que são causados na vida do trabalhador terceirizado.

De início se faz preciso delimitar o conceito da terceirização, origem, bem como traçar toda sua construção histórica no Brasil, a fim de refletir seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente com o advento da reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

Sabe-se que a terceirização se baseia em uma relação triangular de trabalho, consistente na contratação de serviços por meio de empresa intermediária, tomador de serviços e mão de obra, objetivando a redução de custos e aumento dos lucros.

Entretanto, nesses mesmos parâmetros, perceberemos ao decorrer do trabalho, que muitos direitos trabalhistas ficaram suprimidos, de modo que a mão de obra do trabalhador terceirizado acabou perdendo seu valor.

Assim, é inquestionável dizer que a terceirização tem se tornado um dos assuntos mais polêmicos no Direito brasileiro, trazendo dúvidas se o legislador realmente enfraqueceu as normas que deveriam em tese, proteger o trabalhador.

Outro ponto que merece destaque, é que antes, a contratação de mão de obra para o desenvolvimento de atividades-fim não era permitida. Ocorre, que com a edição da Lei nº 13.429/2017, agora é possível terceirizar tanto a atividade-meio quanto a atividade-fim, ampliando ainda mais a sensação de insegurança jurídica presente no nosso ordenamento.

Neste caso, analisado o instrumento da terceirização, seus elementos configuradores ao caso concreto, pode-se afirmar que atualmente a terceirização, tem servido como instrumento de precarização das relações laborais?

A metodologia utilizada no presente trabalho norteou-se por meio de pesquisa bibliográfica onde houve a análise doutrinária para abordar a temática da terceirização e seus principais impactos. O levantamento bibliográfico também ocorreu por análise de artigos científicos, legislações e entendimentos dos Tribunais de Justiça.

1 ESTUDO SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO E PRINCIPAIS EFEITOS COM A REFORMA TRABALHISTA

Sabe-se que a terceirização é uma espécie de gestão administrativa, que fora consolidada em países industrialmente competitivos, por conta de sua grande atuação no mercado. A origem em si da terceirização, cria forma depois da Segunda Guerra Mundial, em um cenário caracterizado pela alta demanda dos países que estavam em conflito, na busca incessante de armamento.

Naquela época, a indústria bélica cresceu expressivamente de forma que as empresas tiveram que repensar e reformular sua natureza organizacional, a fim de lidar e otimizar sua produção.

Desta forma, objetivando o aumento da produtividade a fim de atender o mercado, as empresas de grande porte acabaram cedendo para outras de pequena monta, a execução de atividades pequenas, de forma que estas agiriam como suporte.

Uma vez logrado êxito na contenção da alta demanda, essa técnica continuou sendo empregada ao longo dos anos, e se aprimorando à medida que o mercado fora mudando e outras perspectivas foram sendo adotadas.

Nesse passo, foram criadas novas estratégias de mercado, de modo que as empresas maiores, na tentativa de se tornarem mais ágeis, voltaram a ceder para as empresas prestadoras de serviços o encargo de lidar com a execução de atividades secundárias.

Nessa linha, as tomadoras poderiam concentrar seus esforços nas atividades principais, e melhorar seus resultados, o que ficou conhecido como *outsourcing* ou terceirização, em português.

Segundo entendimento do doutrinador Sérgio Pinto Martins:

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários. (MARTINS, 2009, p. 176)

Em resumo, o uso da palavra terceirização é decorrente da palavra latina *tertius*, que seria a uma relação entre duas pessoas. Ela é entendida como a realizada entre o “terceirizante” e o seu cliente, tendo o terceirizado ficado fora dessa relação.

Ressalta-se que a terceirização não fica restrita a serviços, podendo ser utilizada também em relação a bens ou produtos.

A princípio, verificava-se tamanha vantagem em terceirizar os serviços, uma vez que a produtividade aumentaria gradativamente. Além disso, discutia-se que seria uma forma de obter qualidade total de dentro da empresa, uma vez haveria a redução do preço final do produto ou serviço.

Em resumo, otimizariam lucros e diminuiriam custos.

Ocorre que, junto com os gastos, também se reduziriam os encargos trabalhistas e previdenciários para empresa, prejudicando o elo mais fraco da relação de emprego, o empregado, no qual deveria ser protegido em razão de sua hipossuficiência fática.

Em análise de toda construção histórica evidenciada, é possível ver que os trabalhadores ficaram à mercê das empresas, que acabam pensando tão somente no ganho de capital, em seus lucros, pouco se importando com a qualidade de vida de seus empregados.

Muitas vezes nessa tentativa desenfreada de se obter lucros, oferecem o mínimo exigido, causando insegurança jurídica no ordenamento trabalhista.

Atualmente, os efeitos positivos e negativos gerados pela terceirização causam grandes discussões no mundo jurídico, onde acredita-se que a flexibilização dos direitos trabalhistas torna precária as relações de trabalho, e promove tamanha desigualdade entre trabalhadores contratados diretamente dos terceirizados.

Sabe-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo.

Referida norma fora a responsável por unificar toda a legislação trabalhista então existente no país e inserir de forma definitiva e sistemática os direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro.

É possível verificar no 455 da CLT, menção ao instrumento subcontratação de mão de obra, formada por dois elementos jurídicos: a subempreitada e a empreitada (englobando também a figura da pequena empreitada prevista no artigo 652, alínea “a”, inciso III).

Isso justifica o fato que na época de sua elaboração, o fenômeno da terceirização ainda não tinha tanta abrangência no Brasil, tendo sua presença assumida por volta dos anos de 1970, por isso não mereceu definição especial.

Entretanto, no meio dessa linha de tempo, já se via referências legais sobre a terceirização, principalmente em meados da década de 1960, com a edição do Decreto-Lei nº 200/67, art. 10º, e a Lei nº 5.645/70, que instigava a descentralização administrativa por meio de contratação de serviços operacionais, no âmbito da Administração Pública.

Quanto nas relações privadas de trabalho, o processo de terceirização foi mais lento, pois somente no ano de 1974 que surgiu a Lei do Trabalho Temporário – Lei nº 6.019/1974 – o primeiro diploma normativo a tratar especificamente da terceirização no setor privado.

Sobre o tema, leciona o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2019, p. 544): “[...] de fato, nos anos de 1970 apenas um único diploma legal, de efeitos restritos a contratos de curta duração (Lei do Trabalho Temporário, de 1974), veio acobertar o processo terceirizante”.

A Lei nº 6.019/1974 visava evitar fraudes nos contratos indeterminados, por meio de interposições das empresas prestadoras de serviços.

Esse dispositivo possibilitou que, em caso de substituição de mão de obra permanente ou aumento ocasional de serviço, poderia contratar empregados na forma de um contrato determinado.

Em resumo, a efetiva contratação de mão de obra é realizada, desde que fosse feita para substituição temporária de mão de obra permanente, ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços.

Ressalta-se que só com o advento da Lei nº 6.019/1974, fora criado um diploma legal que regulamentasse as garantias trabalhistas e previdenciárias destinadas aos trabalhadores temporários, ou seja, terceirizados.

Além disso, essa lei só fazia menção à terceirização provisória, ou seja, por um curto período de tempo.

Nos anos de 1980, surge a Lei nº 7.102/1983, ampliando o alcance da terceirização à atividade de segurança em geral. Um de seus marcos foi autorizar a atividade de vigilância a ser efetuada em caráter permanente (ao contrário do que previa a Lei nº 6.019/1974, que era somente provisória).

Segundo entendimento do doutrinador Maurício Goldinho Delgado:

Nos anos 1980 mais um diploma legal surge (Lei nº 7.102/1983), caracterizado também por seus restritos efeitos, dado se dirigir a um específico e delimitado conjunto de trabalhadores, exercentes de uma atividade bastante especializada (segurança bancária, na época; posteriormente, segurança em geral). (DELGADO, 2019, p. 545).

Adiante, nos anos de 1990, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) revogou a Súmula 256, e editou a Súmula 331, que passou a permitir a terceirização de serviços de atividade-meio da tomadora.

Considera-se atividade-meio aquela totalmente desvinculada das atividades-fim da tomadora de serviços, ou seja, das atividades principais da empresa. Por exemplo, uma fábrica de bicicleta poderia terceirizar atividades de limpeza, vigilância, mas não poderia terceirizar o objetivo principal da empresa: a produção de bicicletas.

Acerca do tema, o doutrinador Francisco Ferreira Jorge Neto afirma que:

[...] o TST editou a Súmula 256, fixando o entendimento de que é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, com a formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, exceto nas hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Esse entendimento não permitia a contratação mesmo para a atividade-meio. Mais tarde, a Súmula 256 foi cancelada e substituída pela 331. (JORGE NETO, 2019, p. 336).

Nessa perspectiva, nos finais dos anos de 1990, começou a tramitar, no Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 4.302/1998, que pretendia regulamentar cada vez mais a terceirização de serviços.

Esse projeto foi aprovado pelo Senado Federal em 2002, com a proposta de alterar alguns artigos da CLT e Lei nº 6.019/1974. Mais para a frente, pelo Projeto de Lei nº 4.302/1998, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que passou a disciplinar o trabalho temporário e a terceirização.

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.429/2017, promoveu a reformulação da CLT, abalando não só a legislação trabalhista, mas também boa parte dos fundamentos e princípios do Direito do Trabalho.

Em sua redação, vislumbra-se alterações em mais de 100 artigos da CLT, que versam sobre jornada de trabalho, compensação de horas, férias, pagamentos de horas extras e salários. Além disso, há a inclusão de duas novas modalidades de trabalho: o trabalho remoto, denominado *home office*, e trabalho intermitente.

Entretanto, como um todo, é possível verificar que a Reforma Trabalhista flexibilizou boa parte dos direitos assegurados ao trabalhador. Segundo entendimento da doutrinadora Vólia Bomfim Cassar:

O conteúdo da Lei 13.467/2017 desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individual e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho. (CASSAR, 2018, p.12)

Em relação ao instituto da terceirização, a Reforma Trabalhista modificou a redação dos artigos 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/1974, para fazer constar a autorização

para terceirização em todas as atividades, inclusive nas atividades finalísticas de uma empresa.

A terceirização consiste na transferência feita pela tomadora de serviços, ou seja, a contratante da execução de suas atividades, incluindo sua atividade principal, para a pessoa jurídica prestadora de serviços que detenha capacidade financeira compatível para a execução dos serviços, tendo seu amparo legal no art. 4º da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Agora, é permitido não só terceirizar as atividades de prestação de serviço de segurança, conservação e limpeza e atividade-meio, mas também a atividade principal da empresa tomadora de serviço.

Acerca do tema, é o entendimento do doutrinador Maurício Goldinho Delgado:

No plano do Direito Individual do Trabalho, as inovações eliminaram, desregulamentaram ou flexibilizaram diversas parcelas trabalhistas, de maneira a diminuir, significativamente, o valor trabalho na economia e na sociedade e, em decorrência, o custo trabalhista para o poder econômico. Embora se fale, eufemisticamente, em simplificação, desburocratização, racionalização e modernização, além da busca de maior segurança jurídica no contexto da relação empregatícia, o fato é: as inovações, em sua vasta maioria, debilitam, direta ou indiretamente, os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes contratuais do empregador na relação de emprego e diminuem, acentuadamente, os custos da contratação do trabalho humano pelo poder econômico. (DELGADO, 2019, p. 121)

Essa flexibilidade irrestrita da terceirização trouxe inúmeras discussões para o ordenamento jurídico, visto que a Reforma Trabalhista veio para retirar direitos dos trabalhadores e com isso desburocratizar e diminuir os custos do empregado, que foi contratado diretamente pela empresa tomadora, causando uma enorme insegurança jurídica.

2 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS

Como visto, a terceirização é um fenômeno não originário do Brasil, que se espalhou pelo mundo em razão da globalização e da concorrência internacional, que conseqüentemente, passou a impor novas formas de organização do trabalho.

A terceirização desde sua concepção em nosso ordenamento jurídico brasileiro, se mostrou bastante perigosa ao ponto de ferir os direitos individuais do trabalhador, e até mesmo afetar sua dignidade na relação de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, flexibilizou-se algumas sanções previstas na Lei nº 6.019/2017, permitindo a terceirização de forma irrestrita.

Conforme prevê a redação do artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/74 (alterado pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17):

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. (BRASIL, 2017)

Tal previsão, causou muita polêmica no sentido de que muitas empresas usaram as novas mudanças, com o objetivo de burlar as relações jurídicas, bem como infringir os princípios gerais que regem o Direito do Trabalho.

Sabe-se que em razão de ter sido contratado pela empresa que é prestadora de serviços, o trabalhador terá todos seus encargos decorridos da relação de trabalho, suprido por essa. Entretanto, cabe a empresa tomadora de serviços o dever de fiscalizar o cumprimento dessas obrigações trabalhistas, exigindo mensalmente os comprovantes de contribuições.

Caso a empresa prestadora não cumpra os encargos devidos ao trabalhador, a responsabilidade entre elas será subsidiária, ou seja, a empresa tomadora de serviços pode vir a ser responsabilizada a arcar com as verbas.

O grande problema em si dessa flexibilização se refere a forma de que as principais atividades de uma empresa, podem ser transmitidas para as empresas terceirizadas, o que acaba influenciando na precarização do trabalho.

As atividades principais de uma empresa na medida que são passadas a um terceiro, deixam de ser avaliadas e geridas com uma atenção especial, o que remete a ideia da deterioração das condições laborais.

Outro ponto a ser destacado, é acerca da desigualdade entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante. É perceptível a diferença inferior de remuneração recebida pelos empregados da empresa terceirizada, com o afastamento sério do princípio da isonomia.

Na opinião do doutrinador Maurício Goldinho Delgado:

A Lei nº 13.467/17, mesmo após ter ampliado largamente a terceirização, não considera imperativa a regra isonômica entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços (empresa contratante). Ao invés, sufraga a tese de o salário equitativo, na hipótese de terceirização lícita, abranger simples cláusula contratual interempresarial, situada no âmbito da livre vontade do poder econômico. Nessa linha, a regra do art. 4o, § 1o, da Lei nº 6.019: "Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo". (DELGADO, 2021, p. 558)

A terceirização se mostra vantajosa para as empresas, pois viabiliza a redução de salários, a superexploração do trabalhador, a restrição de direitos, a fragmentação da classe trabalhadora e o enfraquecimento dos sindicatos, além de minimizar a responsabilidade do agente central do processo produtivo.

Em resumo, a terceirização implica em modificação das condições de trabalho com a finalidade única de maximizar o lucro do empregador

Assim, essa relação triangular acaba tendo um impacto negativo bastante acentuado na precarização do trabalho, por promover a redução de garantias e benefícios dos trabalhadores.

A precarização pode ser notada em diversas partes da terceirização, em especial, pelo recebimento de salários inferiores pelos terceirizados. É que, como a empresa prestadora de serviços não realiza atividade produtiva, seus ganhos decorrem unicamente do valor que auferem com o trabalho dos terceirizados. Dessa forma, é mediante o pagamento de salários reduzidos que auferem lucro.

Essa prática é expressamente admitida pela Lei nº 6.019/74 com redação dada pela Lei nº 13.429/2017, quando no art. 4-C, §1º prevê que "Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante (...)". Ora, se há

permissão para pactuar salário equivalente, é porque a regra é a diferenciação salarial, que se dá em prejuízo do terceirizado.

Ressalta-se que a jornada de trabalho também contribui para a precarização das relações laborais, uma vez que estimativas mostram que, em média, o trabalhador terceirizado trabalha três horas a mais por semana do que o trabalhador direto.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) (2017, p. 13) "85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes".

A discriminação do terceirizado em relação ao empregado diretamente contratado é uma realidade, uma vez que não contam com as mesmas prerrogativas e proteção asseguradas aos empregados do tomador. Quando se cuida dos terceirizados não é comum, por exemplo, a evolução na carreira, a progressão salarial, ascensão profissional qualitativa. Todos esses fatores geram frustração, tornando-os menos comprometidos e produtivos.

A terceirização não pode ser admitida como instrumento de precarização do trabalho, devendo ser assegurado ao trabalhador terceirizado o patamar mínimo de direitos assegurados a todo e qualquer trabalhador.

Pode-se concluir que a flexibilização dos direitos em uma sociedade, cujas leis são precárias na prática, poderá representar uma forma de relativizar os princípios constitucionais que produzem efeitos devastadores sobre a vida do trabalhador, especialmente em relação à penalidade das regras de proteção ao trabalhador.

3 CONSTITUCIONALIDADE DA ATIVIDADE-FIM

No Brasil, estamos diante de um novo cenário quando se trata do fenômeno da terceirização, pois a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e as recentes decisões proferidas pelo STF no julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, passaram a admitir a terceirização irrestrita.

A principal alteração da Lei nº 13.467/2017, sobre o fenômeno da terceirização, é a que se refere à possibilidade de terceirizar qualquer atividade, mesmo que seja a principal da empresa.

Vale recordar que anteriormente somente poderiam ser terceirizadas as atividades-meio, conforme regulamentação da Súmula 331 do TST.

Acerca da diferença entre atividades-meio e atividades-fim, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado, conceitua que:

Atividades-fim são “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”, já as atividades-meio são “atividades periféricas da dinâmica empresarial do tomador de serviço”, tais atividades estão definidas na Lei 5.645/70.39”. (DELGADO, 2015, p. 489)

Em resumo, a terceirização da atividade-meio não tem ligação direta com a principal função produtiva ou de serviços das organizações da empresa, como exemplo dos vigilantes, advogados, colaboradores de higiene, motoristas, cozinheiros.

Já a terceirização da atividade-fim, seriam aquelas relativas a empregados que sempre são identificados como aqueles que atuam com as competências essenciais da empresa, como os operadores de máquina, professores, costureiras, operários do chão-de-fábrica, administrativos, atendentes, entre diversos outros.

Assim, a Lei nº 13.429/2017 alterou os dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que é a lei originalmente reguladora do contrato de trabalho temporário. Ocorre que, apesar de a mencionada legislação ter alterado diversos dispositivos da CLT, ela acabou sendo omissa quanto ao instituto da terceirização da mão de obra, em relação ao que podia ser objeto de terceirização.

Visando sanar tal omissão, a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, alterou novamente a redação da Lei nº 6.019/1974, para prever expressamente a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista passou a estabelecer que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado

prestadora de serviços, inclusive no âmbito da administração pública. Tal dispositivo legal buscou não deixar dúvidas quanto à possibilidade de terceirização nas atividades-fim, *verbis*:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiras 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. 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** (BRASIL, 2017, *online*). Grifo proposital

Além da Reforma Trabalhista, vale citar que o Supremo Tribunal Federal, em 30/08/2018, julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, tema 725 de repercussão geral, no qual se discutia a licitude da terceirização de atividades principais da empresa tomadora de serviços, fixando o seguinte entendimento:

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. (STF, 2018, *online*)

Acerca dessa decisão do STF, toda e qualquer atividade fim ou meio, poderá ser objeto de terceirização pela empresa principal, tomadora de serviços de empresas secundárias nessa relação.

Assim, atualmente, a terceirização está regulamentada nos arts. 4º-A a 4º-C, e 5º-A a 5º-D da Lei nº 6.019/1974 (dispositivos acrescidos pela Lei nº 13.429/2017 e alterados pela Lei nº 13.467/2017).

Na verdade, a Lei nº 13.429/2017 traz um novo marco regulatório da terceirização no Brasil, conjuntamente com o art. 2º da Lei no 13.467/2017 – Reforma Trabalhista –, definindo os direitos e garantias dos empregados terceirizados e permitindo amplamente a terceirização, inclusive para atividades-fim da empresa tomadora dos serviços.

Ademais, depois da confirmação do Supremo Tribunal Federal, é possível a terceirização de qualquer tipo de atividade da empresa, não havendo mais que se falar em terceirização ilegal, com exceção das hipóteses em que não forem observados o disposto nas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, além das previsões da Súmula nº 331 do TST. Nesse sentido, veja-se abaixo decisão Colendo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/17. LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). A causa apresenta transcendência política (art. 896-A, § 1º, II, da CLT), uma vez que a terceirização de serviços para a realização da atividade-fim da empresa teve a Repercussão Geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 725). Reconhecida a transcendência política, procede-se ao exame do agravo de instrumento. No caso, a decisão do eg. TRT encontra-se em consonância com o entendimento do e. STF, no sentido de ser lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Decisão proferida pelo STF na ADPF nº 324 e no RE nº. 958.252. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (TST - AIRR 361-06.2018.5.14.0411 - 6.ª Turma - j. 18/9/2019 - julgado por Cilene Ferreira Amaro Santos - DJe 20/9/2019)

Em resumo, antes da Lei nº 13.467/2017, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vedava a terceirização da atividade-fim da empresa contratante e somente autorizava a terceirização para atividades-meio.

Entretanto, tendo em vista as novas previsões legais, considera-se prestação de serviços especializados 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 serviço, que possua capacidade econômica compatível com sua execução.

Portanto, hoje admite-se a execução de qualquer atividade mediante terceirização, inclusive a atividade principal da própria contratante. Fato é que as empresas de prestação de serviços a terceiros são legitimadas a atuar por força de lei, desde que cumpram os requisitos para o seu funcionamento.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar a terceirização como instrumento de precarização das relações laborais. O estudo realizado permitiu observar que a terceirização é sem dúvidas, um caminho sem volta, resultado da mudança do modelo produtivo que se inicia por volta da Segunda Guerra Mundial, em um cenário caracterizado pela busca incessante de armamento.

O fenômeno da terceirização, apesar de bastante controverso, contribuiu imensamente para o desenvolvimento econômico do país, sendo que a atividade empresarial estaria seriamente comprometida com sua eliminação.

Ocorre que, conforme demonstrado ao longo do trabalho, essa relação triangular sob a perspectiva do trabalhador, trouxe a perda de inúmeros direitos trabalhistas e ainda a chamada insegurança jurídica para os empregados, os deixando à mercê das empresas, que só se importam com lucro.

Ao analisar o fenômeno da terceirização é evidente o objetivo da reforma trabalhista em desburocratizar e diminuir os gastos com a contratação direta dos trabalhadores e, através disso, aumentar seu ganho e se eximir em qualificação para seus funcionários, sendo que esta tarefa fica a cargo da empresa intermediária.

Nesse passo, os trabalhadores terceirizados ficaram desprotegidos quanto ao nosso ordenamento jurídico, e conseqüentemente, perderam as forças para se unirem contra esse sistema, onde acabam aceitando as condições precárias de trabalho nas quais estão submetidos.

Observou-se ainda no presente trabalho, que após longos anos de vazio legislativo, a terceirização foi objeto de recente disciplina legal, em 2017, através das leis nº 13.429 e nº13.467. Assim, atualmente é possível afirmar que a Lei nº 13.467/2017 permitiu a terceirização da atividade-fim. Não obstante a constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, em período anterior à reforma, foi cancelada pelo STF no julgamento da ADF 324 e do RE 958252.

Com o julgado do STF, foi declarado a constitucionalidade da possibilidade de terceirizar a atividade principal da empresa. Acerca disso, fica evidente o interesse meramente capitalista, pois modernizar o Direito do Trabalho nem sempre vai trazer benefícios ao trabalhador, e este, por ser hipossuficiente, necessita de uma proteção mais rígida do estado.

Por fim, em face dessa imprecisão, a controvérsia e o debate acerca da terceirização se intensificarão e, caberá à jurisprudência interpretar o disposto na Lei nº 13.429/17 à luz dos princípios constitucionais e trabalhistas, de modo a proteger o trabalhador frente à dominação do capitalismo, de modo a impedir o enfraquecimento dos direitos trabalhistas. O fenômeno da terceirização exige a imediata invocação dos preceitos constitucionais para que seja mantido o patamar mínimo de direitos assegurados ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. DIEESE, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

_____ (2017a). **Lei nº 13.429, de 21 de novembro, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em 15 jan. 2022.

_____ (2017b). **Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 25 set. 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324. Relator: Roberto Barroso. **Diário de Justiça**, Brasília, 31 ago. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>>.

Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 958252. Relator: Luiz Fux. **Diário de Justiça**, Brasília, 31 ago. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 331/TST - 21/12/1993. Locação de mão-de-obra. Terceirização. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. Revisão da Súmula 256/TST. Lei 6.019/1974. CF/88, art. 37, II. Lei 7.102/1983. Lei 8.666/1993, art. 71. Decreto-lei

200/1967, art. 10, § 7º. Lei 5.645/1970, art. 3º, parágrafo único. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>>.