

RAFAEL FERNANDES DE MORAIS

**ANÁLISE DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO**

CURSO DE DIREITO - UniEVANGÉLICA  
2021

RAFAEL FERNANDES DE MORAIS

**ANÁLISE DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do professor Me. Marcos Ricardo da Silva Costa.

ANÁPOLIS – 2021

RAFAEL FERNANDES DE MORAIS

**ANÁLISE DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Anápolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

Banca Examinadora

---

---

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a terceirização após a implementação da Lei nº 13.429/17 e posteriormente da Lei nº 13.467/17, introduzindo o conceito de terceirização, os seus aspectos normativos e jurisprudenciais. Mostrando suas principais mudanças em relação ao que era antes o instituto. Tendo como foco também estudar os impactos causados nas relações de trabalho pela flexibilização que foi colocada em prática com a sanção das respectivas leis e de como elas podem ser prejudiciais aos direitos dos trabalhadores. A pesquisa utilizou a metodologia de compilação bibliográfica e se apoia basicamente em artigos, doutrinas e entendimentos jurisprudenciais a respeito do tema.

**Palavras-chave:** Lei da Terceirização; relações de trabalho; Reforma Trabalhista.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	01
<b>CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	03
1.1 O surgimento do direito do trabalho no mundo. ....	03
1.2 Evolução do direito do trabalho.....	06
1.3 Surgimento do direito do trabalho no Brasil.....	09
<b>CAPÍTULO II – A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	13
2.1 Evolução histórica da terceirização .....	13
2.2 O conceito de terceirização .....	14
2.3 Terceirização e suas normas jurídicas .....	15
2.3.1 Jurisprudências no âmbito da terceirização.....	17
2.4 Atividade-meio e atividade-fim.....	20
2.5 Terceirização lícita e ilícita.....	20
2.6 Terceirização e responsabilidade.....	21
<b>CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO APÓS O ADVENTO DA LEI DETERCEIRIZAÇÃO</b> .....	23
3.1 A flexibilização no direito do trabalho .....	24
3.2 Alterações normativas da terceirização pela reforma trabalhista de 2017 .....	26
3.2.1 Alterações geradas pela lei nº 13.429 de 2017.....	26
3.2.2 Alterações geradas pela lei nº 13.467 de 2017.....	28
3.3 Impactos gerados pelo advento da lei de terceirização nas relações de trabalho .....	29
3.3.1 Impactos nos direitos sociais.....	30
3.3.2 Desigualdade salarial.....	31
<b>CONCLUSÃO</b> .....	33
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	35

## INTRODUÇÃO

Diante do estado econômico em que o Brasil se encontra nos últimos anos, surgiram várias discussões a respeito da forma estrutural do Direito do Trabalho e seus impactos na economia do país, pode se dizer que todo esse cenário de crise impulsionou e possibilitou a Reforma Trabalhista de 2017, trazendo consigo um emaranhado de mudanças e flexibilização das normas trabalhistas.

Atrelado a essas mudanças ocorreu a regulamentação da terceirização, que até então não tinha legislação específica que a regulamentasse, por sempre ter sido tratada como um meio de precarização dos direitos trabalhistas. Após a Reforma essa visão negativa sobre tal instituto permaneceu intacta, pois foi instituída sob a prerrogativa de suprir déficit econômico e criar novas oportunidades de emprego através da flexibilização das relações de trabalho. Fazendo com que os trabalhadores percam suas estabilidades e garantias em seus empregos.

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo analisar o instituto da terceirização e as mudanças provocadas com o advento da Reforma Trabalhista, consequentemente a Lei de Terceirização, assim como analisar os seus impactos nas relações de trabalho.

Ante o exposto, a presente pesquisa se divide em três capítulos, no primeiro deles foi abordado a criação do Direito do Trabalho e sua importante função social, mostrando sua evolução histórica no mundo e como ela estava atrelada às necessidades básicas dos trabalhadores. Apresentando também o seu surgimento Brasil.

O segundo capítulo trata de apresentar o conceito de terceirização, assim como a sua evolução histórica. Trazendo também suas características e peculiaridades normativas antes da Reforma Trabalhista, por se tratar de instituto ainda sem legislação específica.

No terceiro capítulo foi abordado a terceirização após o advento da Lei nº 13.419, que tratou de regulamentá-la, mostrando o conceito de flexibilização e seus impactos nas relações de trabalho e seus pontos que entraram em conflito com a Constituição Federal.

## **CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO**

Para compreender o alcance e a dimensão do Direito do Trabalho no Brasil é mister analisar seus primeiros passos, sendo abordado o seu surgimento no mundo, apresentando desde sua evolução histórica, sua conceituação, sua contextualidade e o seu reflexo no Direito atual.

### **1.1 O surgimento do Direito do Trabalho no mundo**

O início do trabalho no mundo ocorreu há muitos anos. Desde o início da história, os seres humanos realizaram inúmeras tarefas para sobreviver. Portanto, as manifestações iniciais do trabalho humano revelam a necessidade de esforço nas atividades em que o ser humano estava submetido.

A respeito da origem do trabalho vale destacar o entendimento de Cassar (2014, p.3) ao dizer que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

Os homens primitivos produziam coisas que eram úteis para o seu próprio consumo e não conheciam o conceito de mercadoria. O mundo do trabalho não utilizava, em situações normais, a estrutura hierárquica que mais tarde predominou nas relações de trabalho. Não havia divisão de terras e nem quem as repartissem (CARVALHO, 2011).

A troca ou escambo começou a ganhar uma complexidade gradativamente logo após o seu surgimento, até que começassem converter o valor de uso em valor de troca, porque as trocas não aconteciam mais levando em consideração apenas sua utilidade, mas sim o seu trabalho manual e, mais adiante, pelo o valor correspondente ao lucro, ou seja, o ganho do empresário que precisava existir para justificar sua produção e investimento (CARVALHO, 2011).

O investimento na produção em escala industrial de mercadorias não foi a primeira forma de investimento de capital visando reduzir gradualmente os intermediários primários. Tomando como premissa a realização de capital, do ponto de vista histórico, o modelo econômico que antecedeu o sistema capitalista, o sistema mercantilista. Desde as formas iniciais de mercantilismo (bulionismo ou metalismo), era vinculado a riqueza do país à quantidade de metais preciosos acumulados para aumentar as exportações. Não é por acaso que os países coloniais impediam que o ouro das colônias fosse vendido a outros povos (CARVALHO, 2011).

Assim como a exploração do trabalho humano também não surgiu na primeira revolução industrial. Além de mencionar o trabalho escravo e suas formas - desde o trabalho realizado por prisioneiros de guerra até o encarceramento brutal de africanos - também pode ser mencionada a tarefa árdua dos servos, aprendizes e funcionários das corporações de ofício (CARVALHO, 2011).

O direito do trabalho é um produto do capitalismo e está intimamente relacionado com a evolução histórica do sistema, corrige distorções econômicas e sociais e regula as importantes relações de poder criadas pela sua dinâmica econômica na sociedade civil, especialmente nas instituições e nas empresas (DELGADO, 2017).

Mas a legislação trabalhista não atendeu apenas ao sistema econômico iniciado pela Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra, na verdade, ele formulou maneiras de controlar esse sistema, dava-lhe um certo grau de civilidade e até tentava eliminar as formas mais perversas de uso do trabalho na economia (DELGADO, 2017).

A influência do capitalismo e as condições da infraestrutura social foram sentidas fortemente com a Revolução Industrial. Enfatizando ainda mais o empobrecimento dos trabalhadores, incluindo artesãos, a falta de competição com as indústrias que surgiam, o impacto na agricultura, os novos métodos de produção em alguns países e as flutuações de preços. As famílias foram afetadas pela mobilização da mão de obra feminina e de menores na fábrica. As diferenças entre as classes sociais foram sentidas de tal forma que o pensamento humano não se negou a afirmar a existência de uma grave perturbação ou problema social (NASCIMENTO, 2011).

As condições de trabalho impostas pelos empregadores, as exigências de jornadas de trabalho excessivamente longas, a exploração da mão-de-obra barata que eram das mulheres e menores, os acidentes de trabalho nas suas atividades e a sensação de insegurança quanto ao futuro e aos momentos em que não houvesse mais condições físicas para trabalhar. Essas eram as constantes que rondavam o proletariado nessa nova era (NASCIMENTO, 2011).

Em vista a exploração incomensurável do proletariado, houve uma reivindicação dos trabalhadores buscando a formação de uma legislação protetora para regular: segurança, higiene do trabalho, restrições à jornada semanal de trabalho, políticas de salário mínimo, trabalho da mulher, trabalho infantil, entre outros (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

Alguns anos depois, esse fato fez com que o Estado percebesse que a relação entre o trabalhador e o empregador não é igualitária, e que seria necessária uma intervenção do governo para proteger o trabalhador hipossuficiente, com a promulgação de leis que principalmente garantiam salários e restringiam a jornada de trabalho naquela época. Com isso o Direito do Trabalho finalmente se constituiu como um importante ramo do Direito Civil (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

A respeito desse momento histórico Lima e Lima (2015, p. 32) assinalam:

Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado.

## 1.2 Evolução do Direito do Trabalho

A formação e consolidação do direito do trabalho nos últimos dois séculos passou por fases distintas. Na busca de uma compreensão mais satisfatória deste ramo especial do direito, é importante notar as diferenças vivenciadas na dinâmica de construção do mundo trabalhista na experiência dos países capitalistas centrais (DELGADO, 2017).

A primeira fase ficou marcada pelas manifestações esparsas e iniciou-se com a expedição do *Peel's Act* de 1802, que se qualifica pela criação de leis destinadas especificamente a reduzir a violência bárbara das empresas que exploravam mulheres e menores. Leis estas de caráter humanitário e não sistemático. A supervisão normativa trabalhista ainda era fragmentada, ou seja, não existia nenhum ramo jurídico independente (DELGADO, 2017).

Para Jorge Neto e Cavalcante (2019, p. 28) “nesse período, não se tem um Direito do Trabalho sistematizado. As leis são dispersas, tendo mais um conteúdo proibitivo, não dispendo de direitos aos trabalhadores”.

A segunda fase do Direito do Trabalho foi caracterizada pela sistematização e consolidação dessa área do direito, que se iniciou não apenas com o Manifesto Comunista (1848), mas também o movimento de massa conhecido como cartista na Grã-Bretanha e a revolução de 1848 na França. A propósito, este último processo revolucionário representa a primeira grande ação coletiva sistemática da ordem institucional dominante em vigor, os trabalhadores como sujeito coletivo típico.

Combinado isso, as circunstâncias desta revolução resultaram em uma combinação de reivindicações que claramente vieram dos trabalhadores. No decorrer da revolução, eles conseguiram estender suas próprias reivindicações ao mundo jurídico, transformando-as em regras jurídicas ou ferramentas da sociedade política institucionalizada. Ao mesmo tempo, na França, eram reconhecidos os direitos de associação, de greve e o regime de trabalho fixo de 10 horas e, no plano político,

havia também a expansão do voto universal. Mudanças que só ocorreram na Inglaterra um ano depois (DELGADO, 2017).

Logo após a Primeira Guerra Mundial inicia-se a terceira fase, que representa a institucionalização do Direito do Trabalho. Com advento do Tratado de Versalhes, que pôs fim à guerra, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), marcando fortemente esse período.

Ademais vale destacar os ensinamentos de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, (1971, p. 21) a respeito do Tratado de Versalhes:

Preconizava nove princípios relativos à regulamentação do trabalho, que recomendavam a adoção pelos países que o firmaram. Nesse período inicia-se propriamente a atividade legislativa dos Estados em favor dos trabalhadores, obediente àqueles nove princípios. Caracteriza-se, sobretudo, pela incorporação de medidas de caráter social aos textos das Constituições em todos os países democráticos, e pela intensificação da legislação ordinária em todas as nações civilizadas, abrangendo todos os aspectos da regulamentação do trabalho.

Essa fase é definida como o momento histórico em que o Direito do Trabalho obtém a cidadania absoluta nos países mais desenvolvidos economicamente. A lei trabalhista tornou-se uma estrutura institucionalizada com uma dinâmica totalmente integrada à sociedade civil e ao Estado. A criação da OIT, traz a constitucionalização do Direito do Trabalho, com isso a legislação trabalhista autônoma ou heterogênea ganhou grande consistência e autonomia no campo jurídico do século XX (DELGADO, 2017).

A intervenção do Estado nesse período foi vista como uma forma de regular as relações de trabalho, visando coordenar a oposição entre trabalho e capital. Essa é a vantagem da supervisão heterogênea, que leva à rigidez no campo da regulamentação trabalhista. Face aos acontecimentos que varreram a Europa e outros países do mundo, o Estado precisou intervir nas relações laborais através de um conjunto de normativos que regulam os mais diversos assuntos, tais como: trabalho da mulher e do menor, horário de trabalho, segurança e medicina do trabalho, reajuste salarial, mecanismo de resolução de disputas trabalhistas, entre outros (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

A quarta fase foi marcada por um período de crise e transição, que ocorreu por uma combinação de fatores na época. Por um lado, a crise econômica que começou por volta de 1973/74, a chamada crise do petróleo, que não obteve nenhuma resposta eficaz e rápida das forças políticas. A crise prejudicou a saúde do sistema econômico, aumentou a inércia e intensificou a competição entre empresas e o desemprego no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, agravou o déficit social do país e questionou seu papel como provedor de políticas sociais fortes e universais (DELGADO, 2017).

Por outro lado, houve uma crescente renovação tecnológica dominada pela microeletrônica, robótica e microinformática. Que impactou com uma drástica redução de empregos em diversos setores da economia, especialmente no setor industrial, criando a ilusão de uma próxima sociedade desempregada. Além disso, intensificaram as formas de trabalho (teletrabalho e *home office*), que divergiam ao sistema tradicional de empregos e contratos (DELGADO, 2017).

Com isso, a reorganização das estratégias e modelos clássicos de gestão corporativa em torno dos padrões trabalhistas ganhou prestígio. Defendendo a descentralização do poder administrativo e o compartilhamento radical de competências entre as empresas, rompendo com a tradicional matriz de atuação do Direito do Trabalho. Foi o que aconteceu, com a terceirização, que sempre enfrentou dificuldades significativas na área trabalhista do Direito (DELGADO, 2017).

No entanto, mais de três décadas após o início da crise do setor de trabalho, as previsões catastróficas de uma sociedade sem empregos não se realizaram. Porém não há dúvidas de que houve significativa desregulamentação, informalização e descentralização do mercado de trabalho, principalmente nos países semiperiféricos do capitalismo central, deixando o ramo juslaborativo enfraquecido, buscando novas alternativas para atender às novas demandas do mercado de trabalho (DELGADO, 2017).

Para Delgado (2017, p. 105) “no fundo, o que despontara, no início, para alguns, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se armado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado”.

### 1.3 Surgimento do Direito do Trabalho no Brasil

Da independência do Brasil, em 1822, à abolição da escravatura, em 1888, não havia condições para a promulgação de uma legislação trabalhista, devido à existência do trabalho escravo. A constituição do Império, outorgado por D. Pedro I em 1824, continha a filosofia liberal da Revolução Francesa e garantia a liberdade de trabalho, mas não tratava dos direitos sociais dos trabalhadores.

Delgado (2017, p. 114) discorre sobre a importância da abolição da escravatura no direito do trabalho lecionando que:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

O primeiro período importante no desenvolvimento do Direito do Trabalho brasileiro aconteceu entre 1888 e 1930, foi um período marcado por manifestações. Nesse período, a relação de emprego apareceu de forma relevante na cafeicultura paulista e, principalmente, na recente industrialização vivida na capital paulista e no Rio de Janeiro, os dois centros urbanos mais importantes do país naquele período (DELGADO, 2017).

Nos anos iniciais desse período, ocorreram fatos isolados, greves esporádicas com o objetivo de reduzir a jornada de trabalho, melhorar os salários e as condições de trabalho. Esses movimentos foram compostos por paralisações e greves espalhadas pelas principais cidades da época, mesmo não tendo um movimento sindical forte e organizado, os trabalhadores causaram uma mobilização em volta da questão social, chamando a atenção dos governantes para sua causa.

O segundo período do Direito do Trabalho no Brasil foi a fase de

institucionalização. Essa etapa teve início com a Revolução de 1930, firmando uma estruturação jurídica e institucional do novo modelo trabalhista e criando nesse mesmo ano o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. E ficou em pleno vigor até a Constituição de 1988 (DELGADO, 2017).

Com o governo de Getúlio Vargas, o ideal de intervenção do Estado nas relações de trabalho passou a ser aceito. Implementando assim uma série de ações amplas e profundamente diversificadas, suprimindo severamente quaisquer manifestações de autonomia do movimento operário e estabelecendo um novo e, abrangente, modelo de organização do sistema judiciário trabalhista, estritamente controlado pelo Estado (DELGADO, 2017).

As leis trabalhistas tornaram-se caóticas, eram fragmentadas, cada profissão tinha leis específicas que, além de prejudicar as outras profissões não protegidas pela lei, sofria pela falta de sistema e pelos problemas causados por essa segmentação (NASCIMENTO, 2011).

Posteriormente, o governo decidiu reunir os textos legais em um único diploma, mas foi além de uma simples compilação, pois embora tivesse o nome de Consolidação, a publicação trazia inovação e se aproximava do seria um verdadeiro código. No entanto, as questões de seguridade social e acidentes de trabalho ainda ficaram de fora do compilado (NASCIMENTO, 2011).

A respeito da criação da CLT Nascimento (2011, p. 103) ensina:

Foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. Surgiu, portanto, promulgada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, unindo em onze títulos essa matéria, resultado do trabalho de uma comissão presidida pelo Min. Alexandre Marcondes Filho, que, depois de quase um ano de estudos, remeteu às suas conclusões ao Presidente da República em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais etc.

No entanto, a CLT não se tornou a ferramenta de consolidação esperada para os direitos trabalhistas. A variabilidade e a dinâmica da área trabalhista exigiam constantes mudanças jurídicas, conforme evidenciado pela quantidade de decretos e

leis que foram redigidos e alterados posteriormente. Além desses fatores, a filosofia que rege a evolução das normas constitucionais também sofreu mudanças importantes: a Constituição Federal de 1946, de caráter democrático e social, adotou medidas neoliberais, respeitando a liberdade de forma ampla (NASCIMENTO, 2011).

A terceira fase do Direito do Trabalho no país foi marcada pela chegada da Constituição de 1988, discutida anteriormente na Assembleia Constituinte de 1987/88 onde foram levantados vários questionamentos substanciais ao modelo tradicional jurídico da área trabalhista. A existência e a força desses questionamentos, somadas às mudanças introduzidas pelo novo Texto Máximo da República, mostra que chegou a fase da superação democrática do modelo justralhista de anos atrás (DELGADO, 2017).

Deve-se destacar que a transformação democrática do direito do trabalho iniciada em outubro de 1988 foi acompanhada também por uma grave crise cultural no país, crise importada do exacerbado liberalismo ocidental. Inspirada nas influentes tendências ideológicas do mundo capitalista desenvolvido desde o final da década 70 e ao longo da década de 80, essa crise cultural estrangeira apontava para a desarticulação de todo o setor do direito do trabalho, para sua desregulamentação, ia no sentido contrário a transição democrática prevista na Constituição da República (DELGADO, 2017).

A Constituição brasileira estipula claramente os fundamentos do progresso democrático. Por um lado, a liberdade sindical e associativa foi assegurada pela primeira vez em 60 anos, e os sindicatos ganharam autonomia organizacional e gerencial no país, especialmente livre de interferência administrativa estatal (artigos 8º, I e II, CF / 88). Por outro lado, sob a intervenção de entidades sindicais, a negociação coletiva de trabalho na sociedade civil recebeu reconhecimento e importantes incentivos (artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI: artigos 8º, III e VI, todos CF / 88) (DELGADO, 2017).

A transição democrática no Brasil ocorreu em uma profunda crise cultural, caracterizada pela linha ideológica que preconizava a redução da intervenção do Estado, incluindo a intervenção normativa na economia e na sociedade. Esta ideologia

defende a desregulamentação das relações econômicas e sociais, inclusive no domínio do Direito do Trabalho, que deveria, por isso, criar instrumentos para desconstruir e flexibilizar suas normas jurídicas (DELGADO, 2017).

Hoje, mais de duas décadas depois, a flexibilização é alvo de constantes discussões, porque apesar dessa porta ter sido aberta, com a Constituição de 1988, não deixou caminho livre para que todo o Direito do Trabalho fosse flexibilizado, sendo atualmente em grande parte dos processos de formação moldada por jurisprudências, tendo em vista que esse instituto passou a ser aplicado cada vez mais.

## **CAPÍTULO II – A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

### **2.1 Evolução histórica da terceirização**

No primeiro capítulo deste trabalho foi visto a evolução do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, desde a concepção de direitos visando melhorar a vida do trabalhador socialmente e economicamente até a flexibilização das relações de trabalho, que é parte do tema central da monografia. Porém, antes de entrar no assunto, é necessário falar sobre o contexto histórico da terceirização.

O ponto de partida histórico da terceirização foi no ápice do liberalismo econômico. Na Segunda Guerra Mundial ela foi de suma importância para atender às necessidades da indústria bélica. Pois era preciso criar um sistema de produção mais ágil, eficiente e descentralizado. Sendo assim, as atividades de menor importância para a produção de armas foram distribuídas entre outras empresas (MARTINS, 2006).

Antes da Segunda Guerra Mundial, havia algumas atividades realizadas por terceiros, mas não podemos conceituá-las como terceirização, porque somente a partir deste marco histórico houve um entendimento sobre tal modalidade e os impactos socioeconômicos causados por ela na sociedade e no Direito (CASTRO, 2000).

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, a indústria entrou em um novo estágio de crescimento e o capitalismo fez novos avanços, que só parou nas décadas

de 70 e 80, quando enfrentou uma das mais graves crises. Esta crise está intimamente ligada ao petróleo e atingiu seu ápice com o fim da Segunda Revolução Industrial e a adoção de uma nova divisão de deveres entre os trabalhadores em todas as áreas de atuação (MARTINS, 2006).

Com a crise, o desemprego estrutural afeta a sociedade de tal forma, que reduzir a desigualdade social tornou-se uma grande aspiração de todos, as empresas buscavam reduzir as despesas para enfrentar a concorrência da economia de mercado buscando terceirizar serviços que racionalizam a produção e reduzem custos, o avanço da tecnologia substituiu o trabalho humano por um trabalho automatizado. Colocando o trabalhador cada vez mais à mercê de trabalhos temporários e terceirizados (NASCIMENTO, 2011).

No Brasil durante o final da década de 1960, o sistema jurídico estabeleceu uma referência normativa mais proeminente para o fenômeno da terceirização, naquela época com outro nome. Tais referências dizem respeito apenas à parte pública do mercado de trabalho, sob gestão direta e indireta dos poderes federais, estaduais e municipais. Foi o que aconteceu com o Decreto n. 200/67 (artigo 10) e a Lei n. 5645/70 (DELGADO, 2017).

## **2.2 O conceito de terceirização**

Delgado (2017, p. 502), sobre o conceito de terceirização leciona que:

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Sendo assim, a terceirização basicamente é a possibilidade de contratação de terceiros para a realização de tarefas que normalmente não são o objetivo final da empresa. Este tipo de contratação inclui não só a serviços e produção, mas também a contratação de serviços de segurança, fiscalização e até temporários (MARTINS, 2006).

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, a terceirização é um fenômeno em que as relações econômicas de trabalho são separadas das correspondentes relações jurídicas. Devido a este fenômeno, o trabalhador oferece a sua mão de obra ao tomador de serviço sem que haja vínculo trabalhista entre os dois. Pois a terceirização cria uma relação trilateral devido a contratação de mão de obra no mercado capitalista entre trabalhadores, prestadores de serviços e empresas tomadoras de serviços (DELGADO, 2017).

Para os autores Jorge Neto e Cavalcante, com a terceirização, a empresa passa a atribuir parte de suas atividades para outras empresas. Ou seja, passa a realização de parte do processo de produção para a responsabilidade de outra empresa. Objetivando a redução de custos, além de aumentar a eficiência e melhorar a qualidade dos produtos e serviços. Já que pela procura de melhores resultados nos negócios, os trabalhadores estão ficando sem os seus vínculos jurídicos com as empresas, principalmente devido aos constantes intermediários e ao crescente número de terceirizantes (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

### **2.3 Terceirização e suas normas jurídicas**

Nas últimas décadas, o avanço do processo de terceirização no mercado de trabalho brasileiro tem desafiado a soberania da fórmula clássica das relações bilaterais trabalhistas expressas nos artigos 2º e 3º da CLT. Uma característica ímpar é que o desenvolvimento e a expansão da terceirização tem se dado de forma exacerbada sem um cuidado de normatização por parte dos legisladores brasileiros ao longo dos anos. Isso significa que esse fenômeno se desenvolveu em grande escala para além das normas heterogêneas do país, de maneira informal e fora das características gerais estabelecidas pela legislação trabalhista do país. Mostrando um distanciamento entre ordenamento jurídico e os novos acontecimentos, sem que haja trabalho legislativo consistente para preencher essa lacuna (DELGADO, 2017).

Como já citado a terceirização no país é um fenômeno relativamente novo, só ganhou grande repercussão nos últimos trinta anos, por isso sempre se apresentou como algo incerto e vago. Sendo discutido, no campo legislativo, somente com a formulação da constituição em 1988. Anteriormente, a terceirização era limitada à

súmula nº 256 do TST, que restringia a possibilidade de contratos para o fornecimento de serviços a terceiros para trabalho temporário e serviços de monitoramento, sujeito a sanções disciplinares pelas disposições da Lei nº 6.019 de 1974 e da Lei nº 7.012 de 1991. Essas premissas são limitadas às atividades-meio e permitiam o reconhecimento direto das relações de trabalho do trabalhador com a empresa contratante do serviço terceirizado (BRAGHINI, 2017).

Apesar das regras que autorizavam a terceirização, nas décadas posteriores aos anos 1970, esse processo tornou-se mais proeminente e comum nos setores privados da economia, tomando proporções muito superiores às contempladas nos dois diplomas citados acima. Esta situação levou o Tribunal do Trabalho a realizar uma adaptação, buscando compreender a natureza do serviço terceirizado e encontrar um ordenamento jurídico aplicável (DELGADO, 2017).

Com isso, o conceito de terceirização na legislação brasileira foi, por muito tempo, baseado no disposto no artigo 455 da CLT sobre responsabilidades acerca das empreitadas e subempreitadas, por se tratar de modalidades semelhantes à terceirização. Por esse motivo, vale destacar que no setor estatal por volta da década de 60, com as reformas administrativas realizadas nos entes da União, foi feita uma introdução aprofundada no assunto por meio da promulgação da Lei nº 5.645 de 1970 e o Decreto nº 200 de 1967, pois por meio deles, vários mecanismos legais foram estabelecidos para apoiar a chamada descentralização dos poderes administrativos, através de empresas intermediárias para a contratação de trabalhadores assalariados para prestação de serviços de apoio, que são instrumentais e executivos (CASSAR, 2014).

Uma das opções legais para as empresas intermediadoras foi a Lei nº 6.019/74, que possibilitava a contratação de trabalhadores com contrato determinado em caso de necessidade temporária de substituição de mão de obra permanente. No entanto, com a regulamentação específica, uma nova figura surgiu, os contratos de trabalho temporários. A lei queria evitar práticas fraudulentas nas contratações por tempo indeterminado, através da intervenção de empresas prestadoras de serviços. A contratação era possível, desde que fosse para substituição temporária de mão de obra permanente ou para serviços à parte (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

Outra lei importante para fixação do sistema de terceirização no Brasil foi a Lei nº 7.102, de 1983. No entanto, sua função também estava sujeita a certas restrições, pois a lei apenas estabeleceu um mecanismo de contratação de serviço terceirizado para categorias profissionais específicas, a de vigilante. Tal lei foi relativamente ampliada pelos próprios legisladores. Pois inicialmente, as atividades de terceirização previstas estavam limitadas ao setor econômico bancário. Com o passar dos anos, a implementação da X, ampliou o escopo de atuação desses trabalhadores e de suas empresas. Passando a considerar que a vigilância patrimonial de qualquer órgão, público ou privado, inclusive de segurança pessoal, bem como a garantia de transporte de qualquer tipo de mercadoria, fossem incluídas na modalidade de trabalho terceirizado (DELGADO, 2017).

Por fim, a Constituição de 1988 delimitou claramente o uso de mão de obra terceirizada na economia e na sociedade, embora não tenha feito regulamentação específica para o fenômeno. A respeito disso, Delgado (2017, p. 502) nos ensina que:

Os limites da Constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórios 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). Todos esses dispositivos constitucionais, a propósito, também formatam o princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, de nítida origem e destaque na Constituição da República.

### *2.3.1 Jurisprudências no âmbito da terceirização*

Desde a década de 1970, a jurisprudência trabalhista discute sobre a terceirização. As lacunas nas normas jurídicas que cercam este fenômeno levaram a intensas atividades de interpretação na jurisprudência, buscando assimilar a inovação trabalhista diante da situação normativa existente no Brasil. Na década de 1980, antes da promulgação da nova Constituição, o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu uma súmula jurisprudencial sobre a questão, que incluía uma abordagem restritiva às empresas intermediárias (DELGADO, 2017).

Assim dizia a Súmula 256 do TST:

Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019 de 3.1.74 e 7.102 de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Pela súmula acima, entende-se que é proibida a subcontratação de serviços em circunstâncias normais, sendo permitida apenas no caso de trabalho temporário e fiscalização. Em outros casos, a contratação seria considerada ilegal. No entanto, como a presunção de fraude deve ser totalmente comprovada, o seu uso passa a ser apenas para servir de exemplo, não atendendo seu objetivo de ser restritivo. Esse motivo trouxe a necessidade de revisão por parte do TST, que a cancelou, para assim então editar uma nova súmula (MARTINS, 2006).

No entanto, a súmula citada parecia estabelecer um escopo detalhado de exceções à terceirização, o que prejudicava a aceitação dos operadores jurídicos. Afinal, as exceções claras e explícitas contidas nas leis que versavam sobre o tema, não estavam incluídas no que foi determinado pela súmula em questão. Além disso, a Constituição de 1988 posteriormente proibiu explicitamente os entes estaduais de admitir trabalhadores sem concurso público, não tendo respaldo do entendimento contido na Súmula 256. Todas essas circunstâncias levaram a que, posteriormente, no final de 1993, a referida súmula fosse finalmente revisada e criando então a Súmula 331 do TST (DELGADO, 2017).

Tendo em vista a realidade de seu período de edição, incluindo a falta de regulamentação específica sobre o assunto terceirização e uma série de dúvidas sobre o que ela abrangia, em matéria de legalidade e limitação, o TST editou Súmula 331, buscando incorporar a regulamentação do instituto ao campo jurídico para que a posição se enquadrasse na ordem constitucional estabelecida (SANTOS, 2006).

Bem mais detalhista, a Súmula 331 do TST dispunha:

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

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Com a criação da súmula citada a terceirização passou a reconhecer a terceirização da atividade inicial e atividade-meio. Esse estágio inicial da terceirização é composto por atividades como limpeza, manutenção e monitoramento. Atividades que representam um suporte para a empresa, sem qualquer transferência de materiais ou parceria comercial, estando o mutuário isento de certas responsabilidades, tanto na área administrativa como na gerencial. No que tange às atividades-meio, estavam inclusas tarefas dentro da empresa tomadora que não faziam parte da sua atividade principal, tais como: consultoria jurídica, aluguel de automóveis, fotografia, impressão, maquinário, pintura, etc. Ou seja, atividades que forneciam suporte ao processo produtivo dentro da empresa (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

Outro ponto marcante da súmula foi a tentativa de esclarecer a oposição básica no que tange à terceirização lícita e a terceirização ilícita. Além de padronizar

a natureza e o escopo das responsabilidades na relação de trabalho terceirizado, através de sua última atualização, que ocorreu em maio de 2011, onde foi inserido o item VI, tornando mais clara a responsabilidade da tomadora de serviços (DELGADO, 2017).

#### **2.4 Atividade-meio e atividade-fim**

As atividades-meio correspondem às funções laborais das empresas que não se adequam na relação empresarial do tomador da mão de obra, não constituindo-se como essência da empresa, nem ajudando a determinar a sua situação no ambiente empresarial e econômico em geral. Portanto, são atividades periféricas do núcleo empresarial do contratante. São as atividades originalmente referidas na antiga Lei n. 5.645, de 1970: transporte, proteção, armazenamento, operação de elevador e limpeza. Corresponde também a tarefas simplesmente instrumentais, de apoio estritamente logístico à empresa. Por outro lado, as atividades-fim são classificadas como tarefas empresariais ligadas à dinâmica laboral do tomador de serviços, constituindo o núcleo desta atividade, ou seja, são funções indispensáveis e voltadas para atividade principal do negócio do contratante (DELGADO, 2017).

O entendimento a respeito desta questão entre diversos autores foi semelhante, Nascimento (2011, p. 636) sobre o tema leciona que:

Pode-se, no entanto, conceituar, de modo simples, atividades-meio como aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades-fim como aquelas que coincidem. Se um estabelecimento bancário contrata empresa de serviços de vigilância, trata-se de contratação de atividades-meio, mas, se contrata empresa de serviços de caixa, trata-se de atividade-fim. Se um colégio se vale de empresa de limpeza, a atividade contratada é meio, mas, se contrata empresa de professores, a situação caracteriza-se como contratação de atividade-fim, porque as aulas são a finalidade do colégio.

#### **2.5 Terceirização lícita e ilícita**

A terceirização realizada nas atividades-meio da empresa, obedecendo às leis e regulamentos relativos aos direitos trabalhistas, sem intenção de fraude, fora da

relação de trabalho clássica, era considerada lícita, enquanto a terceirização ilícita era exercida na atividade-fim da empresa, como, a terceirização de contratos de trabalho permanentes, o que poderia levar a fraudes e danos aos trabalhadores (MARTINS, 2006).

Portanto, é correto afirmar que no texto da súmula 331 do TST e das demais legislações relacionadas, fica evidente o que é considerado lícito na terceirização. Maurício Godinho Delgado elenca 4 situações presentes na súmula citada em que a terceirização é tida como legal. A primeira delas estava relacionada ao item I da referida súmula, que se trata das situações em que os empresários estão autorizados a contratar trabalhadores temporários. A segunda situação referia-se ao item III da súmula do TST, que trata da utilização de mão de obra terceirizada em atividades de vigilância. O terceiro item contempla ainda duas outras situações, que no caso são: tarefas de manutenção e limpeza; contrato de funções ligadas à atividade-meio do contratante de tal mão de obra (DELGADO, 2017).

Portanto, de acordo com a súmula 331 do TST citada anteriormente, caso as atividades-fim de uma empresa fossem terceirizadas, ou quaisquer outras que não as listadas acima, a terceirização seria considerada como ilícita, portanto, haveria relação de emprego, ou seja, o vínculo empregatício seria reconhecido diretamente com a tomadora de serviço (BRAGHINI, 2017).

Acerca do que foi comentado, Delgado (2017, p. 519-520) complementa:

Observe-se que não se trata de se discutir, nesses casos, se a empresa terceirizante é lícitamente constituída e patrimonialmente idônea, já que o núcleo da temática examinada não diz respeito à responsabilidade trabalhista (onde poderiam ter relevo tais aspectos), mas a vínculo empregatício.

## **2.6 Terceirização e responsabilidade**

A Lei do Trabalho Temporário foi a primeira a tratar claramente a questão da responsabilidade no caso da terceirização. O texto da lei n. 6.019/74, especificamente no art. 16, estabelecia que a empresa tomadora de mão de obra

responderia solidariamente pelas remunerações, indenizações e também pelas contribuições com a previdência. Porém, tal responsabilidade só ocorreria se a empresa de trabalho temporário estivesse em processo de falência. Embora tal lei tenha criado responsabilidade solidária, a situação de ocorrência era bastante restrita, só afetaria em caso de falência da empresa tomadora. Além disso, a responsabilidade solidária não cobriria todos os valores do contrato em questão, mas apenas uma pequena parte do valor especificado na Lei 6.019/74 (DELGADO, 2017).

Por esse motivo e porque as cláusulas existentes tratavam apenas de casos específicos e restritos, muitos questionamentos foram levantados pelo judiciário, o que levou o TST a acrescentar o item VI na súmula 331, que versava sobre a uma nova forma de responsabilidade para o caso em questão. Portanto, no caso de terceirização lícita, todos os valores pecuniários devidos pelo empregador passariam a ser devidos subsidiariamente pela empresa contratante da mão de obra (CARVALHO, 2011).

Na visão de Cavalcante e Jorge Neto (2019, online):

Nos termos da Súmula 331, TST, na terceirização permitida, sem que se tenha a personalidade e a subordinação direta dos empregados da empresa prestadora junto à empresa tomadora, haverá a responsabilidade subsidiária da segunda pelos débitos trabalhistas da primeira junto aos seus empregados

Além disso, no caso de contratos de terceirização ilícitos, as responsabilidades seriam solidárias. Conforme visto anteriormente, o contrato seria ilícito em dois casos, quando houvesse características de vínculo empregatício (personalidade e a subordinação) no que diz respeito ao contratante e o trabalhador terceirizado, e quando a atividade realizada fosse parte do núcleo da empresa, se configurando como atividade-fim (SANTOS, 2006).

## **CAPÍTULO III – TERCEIRIZAÇÃO APÓS O ADVENTO DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO**

No capítulo anterior foi estudado o fenômeno da terceirização acerca da súmula 331 do TST, pois antes não havia legislação que mencionasse diretamente o assunto. Portanto, como vimos anteriormente, as normas utilizadas para regular a terceirização nas relações de trabalho, tinham como base jurisprudências, através do TST e suas súmulas, assim como algumas leis generalistas, como é o caso da Lei nº 6.019/74. Embora tratasse sobre contrato temporário, não dizia respeito às relações de trabalho terceirizadas, sendo utilizada apenas de maneira análoga para regular a terceirização.

Porém a situação mudou bastante no ano de 2017 com a alteração da Lei nº 6.019/1974 pela Lei nº 13.429/2017, aprovada em 31 de março de 2017, e logo após novamente pela Lei nº 13.467/2017, lei que levou o nome de Reforma Trabalhista. Portanto, houveram duas modificações em uma mesma lei em menos de um ano. De acordo com a redação dada pela Lei nº 13.429/2017, sobre o tema da terceirização, mantém-se o entendimento da Lei nº 13.467/2017, passando está a regulamentar o trabalho temporário e a terceirização de serviços de qualquer espécie (CASSAR; BORGES, 2017).

Vale ressaltar que no que tange a novas legislações que tratam do assunto, existe projeto de lei (nº 4330/04) aguardando deliberação do Senado Federal, que se destina a tratar especificamente dos contratos de terceirização e das relações trabalhistas. Lei esta que é alvo de crítica da Dra. Rúbia Zanotelli de Alvarenga, que se posiciona contrário, num estudo baseado nos princípios constitucionais do trabalho,

que visa lidar com o retrocesso social dos direitos humanos e dos direitos do trabalho, com foco em restringir a terceirização, que passou a ter o foco em alterar as condições sociais de trabalho para aumentar o lucro dos empregadores (ALVARENGA, 2017).

Ao se analisar o contexto social do Brasil em meio a todas essas mudanças nas leis trabalhistas, veremos que tudo ocorreu em meio a uma grande instabilidade política e econômica. E que foi tentada a todo custo a modernização do direito do trabalho, buscando novas e menos burocráticas formas de regulamentar as empresas, para que a produtividade e o lucro fossem estimulados. Tendo isso como base, a terceirização se mostra como um mecanismo de desregulamentação que acaba gerando condições de trabalho precárias, encontrando isso como um meio das empresas reduzirem continuamente os custos de produção, para se garantirem cada vez mais competitivamente (BRAGHINI, 2017).

### **3.1 A flexibilização no Direito do Trabalho**

No ordenamento jurídico brasileiro, o direito do trabalho tem sido marcado pelo caráter protecionista dos trabalhadores desde o início, principalmente porque se observa há muitos anos que a intervenção estatal é realmente necessária para regular a situação entre as duas vias das relações trabalhistas, que são por natureza desiguais. Portanto, o Estado é considerado como um ponto de equilíbrio entre empregador e trabalhador, buscando proteger as relações de trabalho de maneira justa, principalmente para garantir o nível mínimo de dignidade dos trabalhadores, que são as partes menos favorecidas dessa relação (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Com o passar dos anos fica explícito a influência histórica, política e econômica teve no Direito do Trabalho, conduzindo à revisão da rígida regulamentação estatal para se adaptar às mudanças sociais e suas relações de trabalho. Esses efeitos advêm substancialmente do fenômeno da globalização e seu reflexo no contexto socioeconômico, passando a projetar a tendência de flexibilização do Direito do Trabalho na legislação trabalhista (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Para Delgado (2017, p. 67) o conceito de flexibilização se dá pela seguinte maneira:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

É um entendimento comum entre vários autores o que a flexibilização do Direito do Trabalho pode trazer, se baseando na eficiência provocada na área jurídica e econômica, o que torna a doutrina e a jurisprudência trabalhista nacional afetadas por dois tipos de preceitos: primeiro o de que a desregulamentação baseia-se na necessidade de reorganização da economia e é considerada uma mudança positiva na prática econômica moderna, a segunda visão considera essa flexibilização como um instrumento para precarizar as condições do trabalhador no mercado de trabalho, mostrando o lado negativo da questão (BRAGHINI, 2017).

No campo do Direito do Trabalho a flexibilização na forma proposta pelo país é vista de maneira negativa, porque estipula novas formas de condições de trabalho, buscando adequar o ordenamento jurídico aos avanços do mercado. Fazendo com que seja possível introduzir normas gerais na legislação existente que sejam inferiores às aceitáveis para que os trabalhadores tenham dignidade. Outro fator é que, por meio da flexibilização, o Estado estabelece os limites máximos e mínimos de negociação para ambas as partes na relação de trabalho, o que faz com que a parte menos favorecida, o trabalhador, abdique de seus direitos e se submeta às condições de trabalho que antes não se colocaria, tudo isso na busca de melhores condições de vida. Essa situação de procura de emprego em meio a mudança da legislação, faz com que o trabalhador ou aceite a flexibilização ou então não consiga nenhuma oportunidade de trabalho (CASSAR, 2014).

O enquadramento do atual Direito do Trabalho carece de uma nova legislação, visando uma melhor coordenação da relação de poder que se estabelece entre capital e mão de obra, pois a informalidade do mercado de trabalho está

aumentando cada dia mais, já que a tarefa de evitar o desemprego está se tornando cada vez mais difícil. Além disso, o contínuo movimento tecnológico faz com que o modelo tradicional de emprego sofra impactos negativos caso não se adapte à realidade do mundo atual (BRAGHINI, 2017).

Nesse sentido, parece que em decorrência das reformas, acontece um conflito entre as normas constitucionais, ou seja, ao buscar a proteção dos trabalhadores, por meio da conservação dos direitos trabalhistas, se busca a empregabilidade. No entanto, um grande desafio no campo do Direito do Trabalho sempre foi o de coordenar a eficiência econômica com sua função protetora dos trabalhadores, de forma que a livre iniciativa seja efetivamente compatível com o valor do trabalho humano (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

### **3.2 Alterações normativas da terceirização pela reforma trabalhista de 2017**

Como foi comentado, a terceirização ainda não tinha nenhuma legislação específica que regulamentasse a ocorrência de casos específicos nas áreas ambientais, trabalhistas, previdenciárias e de proteção à responsabilidade civil no contexto socioeconômico brasileiro. Buscando evitar que esse modelo de contratação e gestão de mão de obra se transformasse em instrumento de deterioração das condições ambientais, trabalhistas e previdenciárias (DELGADO; DELGADO, 2017).

No entanto, o legislador em 2017 decidiu formular regras sobre o tema. E foi feito pela lei nº 13.429, de 13 de março de 2017, e a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A primeira lei pertinente limitou-se basicamente à formulação de novas regras para o contrato de trabalho temporário, até então regulado pela Lei nº 6.019/74. E não afetou significativamente o quadro jurídico vigente no sistema jurídico do país. Já o segundo diploma vai um passo além e trata explicitamente do fenômeno da terceirização (DELGADO; DELGADO, 2017).

#### **3.2.1 Alterações geradas pela Lei n. 13.429 de 2017**

Uma das primeiras mudanças a serem introduzidas com a nova lei foi a do art. 2º, que passou a regular o trabalho temporário e a terceirização de serviços variados. E conceituou trabalho temporário como o trabalho prestado por pessoas

físicas contratadas por empresas de trabalho temporário, que são prestados a tomadoras de serviços para fazer face às necessidades de substituição temporária de pessoal permanente ou de complementação de serviços (CASSAR; BORGES, 2017).

Entre as alterações que ocorreram, umas das mais importantes é a extensão do período normal deste tipo contrato especial de trabalho, que foi de três meses para um máximo de 180 dias, independentemente de ser contínuo ou não. A nova lei acrescenta ainda que, além do referido prazo de 180 dias, o contrato de trabalho temporário pode ser prorrogado por até 90 dias, contínuos ou não, quando ficar comprovado a continuidade das condições que possibilitaram a prorrogação do prazo (DELGADO; DELGADO, 2017).

Foi modificada também a redação do art. 4º-A Lei 6.019/1974, pois conforme constava em sua redação, as empresas prestadoras de serviço deveriam prestar serviços já especificados e determinados às partes contratantes. Este artigo gerou polêmica sobre a possibilidade de terceirizar as atividades-fim. O motivo da dúvida é que o legislador autoriza claramente a terceirização de atividades-fim no caso de trabalho temporário (CASSAR; BORGES, 2017).

O texto do art. 4º-A, alterado posteriormente por nova lei, dizia o seguinte:

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.

É importante notar que umas das mudanças que causaram mais problemas foi a inclusão do referido artigo na lei de 1974, que hipoteticamente autorizava que fossem terceirizadas as atividades essenciais da empresa, desde que respeitada a contratação de serviços estipulados no contrato. Somente com as mudanças promovidas pela Lei nº 13.467 de 2017 que esclareceram suas problemáticas. (BRAGHINI, 2017).

Ao observar a Lei nº 13.429/17, sob uma ótica técnico-jurídica, ela não incluiu alterações substanciais às normas jurídicas da terceirização de forma geral. Ao

contrário, confirma o principal entendimento no que diz respeito às possibilidades de terceirização e suas restrições legais, interpretação clássica adotada pela súmula 331 do TST. Mudanças que só vieram acontecer de fato com a Lei nº 13.467/2017 (DELGADO; DELGADO, 2017).

### *3.2.2 Alterações geradas pela Lei n. 13.467 de 2017*

A Lei nº 13.467/2017 alterou os dispositivos da Lei nº 6.019/74, que anteriormente regia os contratos de trabalho temporário. O diploma da lei, desde a alteração em março de 2017, pela lei n. 13.429/17, passou a ser chamada de Lei de Terceirização e do Trabalho Temporário. Em sua série de mudanças, consideradas também como uma interpretação gramatical e literal de suas normas jurídicas, a Lei nº 13.467/2017 introduziu alterações no marco regulatório da terceirização no Brasil (DELGADO; DELGADO, 2017).

A primeira dessas mudanças acontece com o implemento do Art. 4º-C da respectiva lei, mais precisamente no seu primeiro parágrafo, que diz:

Art. 4º-C, § 1º 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.

A questão salarial do artigo citado, deixa claro o seu objetivo de tornar facultativo a igualdade salarial entre os empregados. Admitindo a possibilidade de discriminação salarial entre trabalhadores terceirizados e empregados das empresas tomadoras de serviço (art. 4º-C, § 1º da Lei 6.019/74). Ou, para ser mais preciso, a empresa pode optar por adotar práticas discriminatórias ou não no que diz respeito aos salários dos trabalhadores terceirizados (CASSAR; BORGES, 2017).

A segunda importante alteração é a presente no Art. 5º-A, que diz o seguinte: “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”. Em razão do sentido literal do texto normativo inserido no Artigo n. 13.467/2017, passa a considerar a terceirização de quaisquer das atividades da

empresa tomadora, incluindo suas atividades-fim (DELGADO; DELGADO, 2017).

O que levanta um questionamento quanto ao benefício de tal mudança, pois a terceirização das atividades essenciais pode comprometer a qualidade dos serviços prestados, pois esses serviços são realizados por trabalhadores não ligados diretamente ao contratante. Quando o contratante não direciona e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, o serviço final poderá não alcançar a qualidade exigida, especialmente o serviço relacionado à sua atividade-fim (CASSAR; BORGES, 2017).

Sendo essas duas mudanças impactantes da Lei de Terceirização, alinhadas fortemente com a perspectiva antissocial e anti-humanismo da nova lei, não podendo prevalecer no contexto de interpretação literal. Principalmente se levar em consideração a matriz constitucional de 1988, que estabeleceu parâmetros para a interpretação das normas legislativas gerais do país e não absorveram a ideia de terceirização irrestrita e absolutamente desenfreada (DELGADO; DELGADO, 2017).

### **3.3 Impactos gerados pelo advento da Lei de Terceirização nas relações de trabalho**

Cada instituição jurídica sofre influência ou se submete a parâmetros legais em um determinado campo para que seja implementada. A legislação trabalhista utiliza a Constituição Federal como parâmetro para assegurar a posição central das pessoas na área trabalhista e possibilitar a elas uma vida econômica justa, pois o trabalho incide diretamente sobre ela. Portanto, pode-se afirmar que a Carta Magna de 1988 é um instrumento que pode estabelecer marcos para que a legislação trabalhista seja eficaz em todo o país (DELGADO; DELGADO, 2017).

Esses fundamentos estruturais da democracia e do Estado de Direito só podem ser entendidos em um sistema jurídico que realmente coloque as pessoas no topo. Além disso, se refere a um sistema jurídico que capacita efetivamente a sociedade civil a garantir que o trabalhador esteja no centro, possibilitando que a coexistência e a inserção socioeconômica estejam em um nível razoável de civilização. Em seu corpo principal, todas as pessoas que se enquadram nessa

estrutura constitucional lógica devem obedecer aos seus princípios constitucionais sociais e humanísticos, impedindo assim o crescimento da terceirização desenfreada e sem limites (DELGADO; DELGADO, 2017).

É a partir deste enquadramento de princípios e normas que a Constituição fixa maneiras de ordenar a economia, assim como o conceito de valoração do trabalho humano, buscando a garantir a dignidade dos trabalhadores e a justiça social, destacando assim o princípio da função social. Ou seja, a Constituição não permite formas de aproveitar o trabalho para diminuir o valor do trabalhador, enquanto simultaneamente aumenta a desigualdade social entre empregado e empregador (DELGADO; DELGADO, 2017).

Portanto, de acordo com a Constituição, a terceirização irrestrita não é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Através dos limites impostos pelas experiências jurisprudenciais das práticas de terceirização, esse processo destrutivo é mantido claramente delimitado, de modo que atenda as intransponíveis normas constitucionais (DELGADO, 2017).

### *3.3.1 Impactos nos Direitos Sociais*

A democracia está fixada em todo o corpo da Constituição, porém, só pode ser alcançada por meio da prática dos direitos básicos e fundamentais. Para a realização plena desse exercício, a prática da cidadania passa a ser a essência das relações entre a sociedade e o Estado, assim como na área do Direito do Trabalho. A democracia e a cidadania nas relações trabalhistas são essenciais para a construção de uma sociedade com dignidade. Portanto, se a arbitrariedade e o aproveitamento abusivo prevalecem no ambiente de trabalho, não pode haver democracia na sociedade (PEREIRA, 2015).

Como se percebe, neste caso, a Constituição tenta enfatizar a proteção do sistema de emprego, principalmente do artigo 7 ao 11 da mesma, alvejando que a terceirização só ocorreria nas atividades intermediárias. Por essa razão, fica subentendido que só seria praticada e aceita a terceirização de forma legal em situações excepcionais, fazendo com que terceirização nas atividades-fim fosse

considerada ilegítima. (DELGADO; AMORIM, 2014).

Diz que se trata de uma exceção, pois a Constituição reserva a terceirização na atividade-fim à empresa que tem como objetivo promover e ofertar o emprego de mão de obra adicional, com a maior proteção oferecida pelo sistema de emprego contínuo, que tem seu fundamento no princípio da continuidade. Sendo estas proteções de tempo e espaço. Portanto, o trabalho contínuo tem o dever de ser regra e não exceção, para que os direitos que beneficiam os trabalhadores possam assim ser consumados (DELGADO; AMORIM, 2014).

Nessa perspectiva, liberar a terceirização desenfreada e reconhecer suas possibilidades jurídicas, causará um grave revés constitucional, pois a terceirização quase sempre tem efeitos negativos sobre as relações de trabalho, principalmente nas áreas de segurança e saúde. Mais do que isso, ao liberar a terceirização da atividade-fim, extinguiria o que se tem de entendimento sobre vínculo empregatício estipulado nas normas jurídicas do Brasil, chegando ao ponto em que as empresas não possuam funcionários diretos (PEREIRA, 2015).

### *3.3.2 Desigualdade Salarial*

O corpo da Constituição de 1988 exalta de maneira retumbante a democracia, igualdade e a dignidade humana. No campo do Direito do Trabalho isso não é diferente, pois esta visa defender a isonomia entre os trabalhadores. No que tange às desigualdades salariais presentes na terceirização, a Carta Magna prevê um salário equitativo para todos os trabalhadores que desempenham funções iguais ou trabalham em situações análogas e tem em seu corpo mesmo que de forma implícita, um posicionamento contrário à terceirização irrestrita. Tendo em vista que: a discriminação socioeconômica é inaceitável e prejudica a dignidade dos trabalhadores; a terceirização, sem igualdade, é uma forma para reduzir os salários e os padrões sociais dos trabalhadores; a existência de dispositivos constitucionais que garantem a não discriminação (art. 5º, caput e I; art. 7º, XXXII) (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

Portanto, em sua forma rígida, a Lei nº 13.419/17 não prevê isonomia salarial entre trabalhadores da empresa prestadora e empregados da tomadora.

Basicamente, a terceirização precariza os direitos dos trabalhadores. No entanto, a Lei nº 13.467/17 acrescentou a Lei nº 6.019/74, no seu artigo 4º-C e § 1º, estipulando que a empresa contratante de mão de obra e o fornecedor podem determinar que, os funcionários da contratada terão direito a salários iguais aos salários pagos aos empregados da tomadora, assim como outros direitos. Conforme percebe-se, não diz respeito a um salário equivalente obrigatório (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019).

Essa discrepância encontrada na relação de trabalho da terceirização pode ser classificada como um sistema de emprego pouco visto. Isso porque, ao contrário dos funcionários que têm contrato direto com a tomadora, os terceirizados apresentam um alto índice de rotatividade e são constantemente substituídos no final do contrato. Além disso, comparado ao salário médio dos empregados diretos, o nível salarial do trabalhador terceirizado é 50% inferior (DELGADO; AMORIM, 2014).

A diminuição nos níveis salariais não tem apenas um impacto negativo na vida dos trabalhadores, mas também ao direito patrimonial que está ligado diretamente ao salário, como direito ao décimo terceiro, FGTS, férias, etc. Assim como também demonstra um total desrespeito com o que está previsto na Constituição, que tenta garantir um caminho justo de igualdade salarial entre trabalhadores que exercem a mesma função dentro de uma empresa (DELGADO; AMORIM, 2014).

## CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a Lei da Terceirização e os seus impactos nas relações de trabalho, observando as principais mudanças da nova lei em relação ao que se tinha como regulamentação e de como isso impactou a vida do trabalhador.

Desde os primórdios o Direito do Trabalho surgiu como uma maneira de proteger o trabalhador e proporcionar dignidade em seu ambiente de trabalho. Com o crescimento do capitalismo novas técnicas de trabalho foram surgindo, trazendo ao direito uma necessidade de constante evolução para que o seu objetivo principal não fosse perdido.

Conforme o capitalismo foi crescendo e as necessidades socioeconômicas foram mudando, foi surgindo uma necessidade de flexibilização para atingir a demanda e os objetivos econômicos. Foi o que ocorreu com o instituto da terceirização, que mudou a estrutura das relações trabalhistas, onde o empregador passou a não ter mais vínculo direto com o trabalhador terceirizado.

A partir daí, acompanhado de uma crescente crise econômica, o trabalhador passou a ter seus direitos cada vez mais distantes de serem alcançados. Com a criação da Lei de Terceirização, a flexibilização alcançou patamares elevados, objetivando proporcionar às empresas um maior lucro às custas dos direitos dos Trabalhadores.

Conforme o instituto da terceirização foi ganhando forças, a precarização das relações de trabalho cresceu de maneira equivalente. Entrando em conflito com

preceitos principiológicos constitucionais, minando os direitos dos trabalhadores, criando uma realidade onde seus direitos e suas garantias não são observados. Fazendo com que não haja uma igualdade salarial entre trabalhadores terceirizados que desempenham as mesmas funções que os da própria empresa tomadora de serviços, além de fazer com que os trabalhadores terceirizados não contemplem direitos, como FGTS, décimo terceiro, direito a continuidade, entre vários outros, fazendo com que o trabalhador não tenha estabilidade em seu emprego, aumentando ainda mais a rotatividade de funcionários dentro de uma empresa.

Tendo em vista essas violações aos direitos dos trabalhadores, mostra-se necessário uma intervenção jurídica, que acompanhe os direitos sociais do trabalhador, para que não transforme a terceirização em forma ainda mais severa de precarização das relações de trabalho, fazendo com que ela se distancie ainda mais dos princípios constitucionais e deixe o Direito do Trabalho ainda mais longe do seu verdadeiro objetivo, que é a proteção dos direitos e garantias do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Terceirização e direito do trabalho**. Disponível em: [PDF] Terceirização e direito do trabalho - Free Download PDF (silos.tips). Acesso em: 17 out. 2021.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. Sao Paulo: LTr; 2017.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 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: 13 out. 2021.

BRASIL, **Decreto nº 200 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: 13 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 5645 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: 13 de out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 6.019 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: 14 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 7.012 de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1711.htm). Acesso em: 14 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 7.102 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: 14 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 13.419 de 2017**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/17653295/publicacao/17653304>. Acesso em: 15 out. 2021.

BRASIL, **Lei nº 13.429 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: 15 out. 2021.

BRASIL **Lei nº 13.467 de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 15 out 2021.

BRASIL, **Projeto de Lei N° 4330 de 2004**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=node06b reiqapdx6t3f89bztncxp51836679.node0?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06b reiqapdx6t3f89bztncxp51836679.node0?codteor=246979&filename=PL+4330/2004). Acesso em: 14 out. 2021.

BRASIL, **Súmula 256 do TST**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-256](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256). Acesso em: 13 out. 2021.

BRASIL, **Súmula 331 do TST**. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331). Acesso em: 13 out. 2021.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso**. São Paulo: LTR, 2011.

CARVALHO, Alexander Perazo Nunes de; CARVALHO NETO, Abimael Clementino Ferreira de; GIRÃO, Henrique Andrade. **A reforma trabalhista como consequência da necessidade de flexibilização das relações de trabalho diante da evolução da sociedade**. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 49-66, set./dez. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista – Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2000.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9a ed. São Paulo: Atlas, 2019

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A Inconstitucionalidade da Terceirização na Atividade-Fim das empresas**. Revista TST, Brasília, V. 80, n. 3º 2014.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho** – 16a ed. – São Paulo; LTr 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à LEI N. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16a ed. São Paulo: LTR, 2011.

PEREIRA, Ricardo. **A Inconstitucionalidade da Liberação Generalizada da Terceirização**. Revista ABET, São Paulo, V. 14, n. 1º 2015.

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