Terceirização de atividades trabalhistas

Volume 1

1ª Edição

João Vitor Guimarães de Medeiros

João Vitor Guimarães de Medeiros

Terceirização de atividades trabalhista

1ª.ed

Piracanjuba
Editora Conhecimento Livre
2019

Copyright© 2019 por editora Conhecimento Livre

1ed.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Medeiros, João Vitor Guimarães

M488t Terceirização de atividades trabalhista. / João Vitor Guimarães de Medeiros. -- Piracanjuba: Editora Conhecimento Livre, 2019.
53 f.: il.
Formato PDF
ISBN: 978-65-80226-04-7
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia

1. Terceirização. 2. Limites. 3. Reforma trabalhista. 4. Responsabilização. I. Miranda, Medeiros, João Vitor Guimarães . I. Título.

CDU: 349/47

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO..... 08
2. HISTORICIDADE NO DIREITO DO TRABALHO..... 11
2.1 Breves considerações sobre o Direito do Trabalho..... 11
2.2 Surgimento da prática terceirizante no âmbito internacional e nacional..... 12
2.3 Evolução legal e jurisprudencial sobre a terceirização no direito brasileiro..... 13
3. CONCEITUAÇÃO..... 25
3.1 Terceirização de atividades trabalhista..... 25
3.2 Modalidades de terceirização..... 29
3.2.1 Atividade-meio..... 29
3.2.2 Atividade-fim..... 31
3.2.3 Trabalho temporário e terceirização..... 32
4. LIMITES, CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIDADES..... 36
4.1 Limites..... 36
4.1.1 Terceirização lícita..... 36
4.1.2 Terceirização ilícita..... 39
4.2 Principais consequências práticas..... 41
4.3 Consectários legais e responsabilização..... 44
4.3.1 Responsabilização decorrente da terceirização ilícita no âmbito da Administração Pública..... 48
5. CONCLUSÃO..... 52
REFERÊNCIAS..... 54

Apresentação

A terceirização trabalhista de atividades foi a temática escolhida, pretendendo-se responder a seguinte questão: quais são os limites e efeitos jurídicos da terceirização *stricto sensu*? Objetiva-se, assim, encontrar os limites para terceirização das atividades, para fins de responsabilização. Portanto, pretende-se conhecer a história da terceirização em seu aspecto prático e no cenário jurídico brasileiro; conceituar e compreender suas modalidades; e, por fim, verificar os limites e os consectários práticos e legais. Justifica-se a pretensão por se tratar do direito de mais de 12,5 milhões de trabalhadores, que representam um quarto dos contratos de trabalho formais; é possível verificar que os terceirizados recebem, em média, entre 23% e 27% a menos do que os contratados; e, verifica-se que é menor o tempo de casa desses trabalhadores, se comparado aos contratados diretamente. Dessa forma, utilizar-se-á de estudos estatísticos socioeconômicos; de pressupostos históricos, doutrinários e jurisprudências da Corte Trabalhista, bem como dos ensinamentos doutrinários de autores como Maurício Godinho Delgado, Luciano Martinez, Rodrigo Trindade e Vólia Bomfim Cassar. Compreender-se-á todo esse conjunto pela metodologia dedutiva e, paralelamente, indutiva. Ante o quadro exposto, verifica-se que a terceirização trabalhista de atividades passou por alterações legislativas ampliativas pela reforma trabalhista, autorizando a subcontratação de terceirizada para execução de quaisquer serviços. Assim, o campo da ilicitude com responsabilização solidária e equiparação de direitos se restringiu basilarmente ao desrespeito da subordinação e pessoalidade, além de outras formalidades simples, minimizando a reponsabilidade da tomadora. Lado outro, havendo observância aos limites, responsabilizar-se-á subsidiariamente.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento industrial brasileiro teve seu ápice nas décadas de 30 e 40.[1] Desde esse período, a atividade empresária trouxe vários benefícios para o desenvolvimento do país, ao passo que os direitos do trabalhador tiveram, então, de ser discutidos. Em face disso, não muito tempo após, em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre as normas que regeriam vínculos empregatícios.

Nesse cenário, num confronto de direitos e deveres entre empregados e empregadores, um assunto de importante foi posto em pauta no âmbito das discussões judiciárias, e será justamente essa a temática principal abordada, que é a terceirização de atividades, inclusive daquelas para as quais as empresas foram instituídas, conhecidas como atividade-fim.

A contratação de um terceiro para atuar no processo produtivo decorreu da necessidade do empresário em ter liberdade na gerência do negócio, a fim de que a geração de lucros estivesse ainda mais condicionada à boa gerência. Nesse contexto, esse trabalho pretende responder a seguinte questão: quais são os limites e efeitos jurídicos da terceirização *stricto sensu?*

Nesse sentido, tem-se como hipótese que a terceirização de atividades deve observar limites a fim de assegurar os direitos empregatícios dessa grande massa de trabalhadores terceirizados, até porque, por outro lado, as consecutivas redes de terceirização implicam, indubitavelmente, na oportunidade de emprego que beneficia várias famílias, o que se constitui justificativa palpável.

Sendo assim, como objetivo geral, pretende-se identificar as possibilidades, os limites e os efeitos práticos e jurídicos das formas da terceirização de atividades, de modo que, com um conhecimento concreto acerca do assunto, se possa encontrar os limites para terceirização das atividades, a fim de responsabilizar o transgressor legal.

Nesta sequência, pretende-se, pormenorizadamente, conhecer a historicidade da terceirização em seu aspecto prático, bem como no cenário jurídico brasileiro. Além disso, conceituar e compreender suas modalidades. E, por fim, verificar os limites e os consectários

[1] **Revolução Industrial no Brasil. História da Revolução Industrial no Brasil, resumo, consequências, fases, governo Vargas, décadas de 1930 e 1940, efeitos.** Recurso eletrônico disponível em: <http://www.suapesquisa.com/historiadobrasil/revolucao_industrial_brasil.htm>. Acesso em: 29/03/2017

práticos e legais, especialmente para fins de responsabilização.

Há justificativas mais que palpáveis para realização desse trabalho. Discutir isso é tratar do direito de mais 12,5 milhões de trabalhadores, que representam um quarto dos contratos de trabalho formais, conforme aponta o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)[2]. Entretanto, não se trata de uma quantidade estimada e concreta de pessoas, mas à um número inestimável de dependentes destes, pelo que se pode falar, portanto, do incrível número de 12 milhões de famílias, que dependem dos empregos terceirizados.

Além disso, é importante elencar que, conforme aponta o Dieese, os terceirizados recebem, em média, entre 23% e 27% a menos do que os contratados[3], demonstrando uma grave afronta aos princípios da igualdade e isonomia salarial, implicando maiores índices de desigualdade social, consequentemente.

Por fim, mas não menos importante razão, esse mesmo economista aponta que o tempo de casa de um trabalhador terceirizado é de 2 anos e 10 meses, enquanto um contratado fica, em média, 5 anos e 10 meses na empresa[4], o que fere o princípio da continuação do emprego, também basilar ao Direito do Trabalho.

Nesse rumo, enseja-se a utilização de dados concretos obtidos em Estudos e Estatísticas Socioeconômicas, tal como os realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), para se compreender as reais proporções desse assunto, bem como alguns consectários práticos.

Além disso, far-se-á necessário o estudo de pressupostos históricos, doutrinários e jurisprudenciais da Corte Trabalhista (Tribunal Superior do Trabalho) que acompanham o presente assunto desde seu surgimento no âmbito nacional até a mais recente alteração disciplinando o assunto, qual seja, as alterações sofridas pela Lei nº 6.019/74 com o advento da Lei nº 13.467/17,

Completando tudo isso, importante é a compreensão dos conceitos terminológicos, modalidades, limites e consequências legais à luz da Lei e jurisprudência, pelo que imprescindível os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado, Luciano Martinez, Rodrigo

[2] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e precarização das condições de trabalho.** Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Número 172. Março 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. p. 4

[3] *Ibid*., p. 8.

[4] *Ibid*., p. 7.

Trindade, Vólia Bomfim Cassar, além de outros tantos quantos necessários para elucidação da temática proposta.

Se valendo desse conjunto, se seguirá a metodologia dedutiva (que "pressupõe a razão como a única forma de chegar ao conhecimento verdadeiro", valendo-se de "uma cadeia de raciocínio descendente", que parte da análise geral para a particular, de modo a utilizar do silogismo para, de duas premissas, encontrar a terceira logicamente decorrente dessas[5]) para análise da legislação e doutrina visando conclusões satisfativas, bem como paralelamente, indutiva (cuja base de aprendizado é oriunda da observação de casos da realidade concreta e são elaboradas a partir de constatações particulares[6]) através da análise jurisprudencial, a fim de discutir os assuntos propostos, em conexão interdisciplinar.

[5]ALMEIDA, Maurício B. **Noções básicas sobre metodologia de pesquisa científica.** DTGI-ECI/UFMG. Disponível em: http://mba.eci.ufmg.br/downloads/metodologia.pdf.

[6] *Ibid.*

2. HISTORICIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Breves considerações sobre o Direito do Trabalho

O Direito brasileiro possui justiça especializada para as relações de emprego, assim consideradas aquelas em que uma parte (empregador) contrata outra, pessoa física, (empregado) para prestação de serviços com habitualidade, mediante contraprestação pecuniária, gerando subordinação deste (pessoalidade) em relação à aquele.

Essa especializada, assim considerada a Justiça do Trabalho, possui base de principiologia própria que garante equidade entre a parte hipossuficiente (notoriamente o obreiro) e aquela detentora do capital, coordenadora do serviço pelo poder disciplinar que lhe é conferido.

Dentre os princípios que regem as relações trabalhistas, assim considerados os princípios constitucionais do trabalho, estão:

1) princípio da dignidade da pessoa humana; 2) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica; 3) princípio da valorização do trabalho e do emprego; 4) princípio da inviolabilidade do direito à vida; 5) princípio do bem-estar individual e social; 6) princípio da justiça social; 7) princípio da submissão da propriedade à sua função sacio-ambiental; 8) princípio da não discriminação; 9) princípio da igualdade em sentido material; 10) princípio da segurança; 11) princípio da proporcionalidade e razoabilidade; 12) princípio da vedação do retrocesso social.[7]

Em sua grande maioria, a termologia que nomeia traz consigo o real sentido que cada um desses basilares deseja promover nas relações de emprego, pelo que a conceituação exaustiva não será realizada.

Sendo assim, resta entender que esses princípios estão aí estampados com a finalidade de fundamentar e garantir a base de um Estado Democrático de Direito, como bem explicam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, qual seja; "a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva."[8]

Feitas essas considerações, a atenção deve ser voltada ao foco central que é discutir sobre as relações de emprego que são alvo da subcontratação, assim considerada a prática de terceirização de atividades.

[7] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentário à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr 2017. p. 200

[8] *Ibid*. p. 200

2.2 Surgimento da prática terceirizante no âmbito internacional e nacional

A terceirização de atividades foi primeiramente aplicada nos Estados Unidos, durante a Segunda Guerra Mundial, em 1940. A aplicação se deu em virtude da alta demanda bélica, criando o déficit que exigiu desse ramo empresarial soluções que potencializassem a linha de produção.[9]

Sobre isso, Paulo Antônio Maia e Silva explica que essas indústrias "ficaram sobrecarregadas de serviços, não dando conta da demanda e não conseguindo abastecer o mercado, acarretando também a defasagem no aprimoramento dos seus produtos e nas técnicas de produção".[10]

Diante desse quadro, viu-se na transferência de parcelas das atividades desempenhadas a terceiros, a saída para aumentar os níveis de produção e atender a demanda mercantil, formalizando a descentralização das atividades empresariais.[11]

Dessa forma, a empresa tradicional que desenvolvia todas a as etapas da produção num único estabelecimento, "percebeu que haveria uma sensível redução dos custos operacionais de um empreendimento, com o transporte de parte da atividade desenvolvida para outra empresa, cujo o objeto social seria, exclusivamente, o fornecimento de mão-de-obra", fortalecendo os lucros pela prestação especializada "em um ramo específico da unidade produtiva", rompendo com tradicional modelo de relações empregatícias.[12]

Aprofundando ainda mais o tema, Luciano Martinez explica que foi na esfera do ramo empresarial automobilístico que as caras da sistematização desse novo modo de produção foram dadas. Conhecido como sistemista ou de fornecimento global, de cadeia de suprimentos, esse modelo, foi delineado de forma que os fornecedores e "e a montadora são reunidos num mesmo espaço físico com os objetivos de reduzir

[9] CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000, *apud* IZIDIO, Cláudio Gonçalves. **Terceirização: Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil.** Recurso eletrônico disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18539. Acesso em: 01. nov. 2017

[10] SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Manual de Direito do Trabalho**. Leme: CL EDIJUR, 2016. p. 175.

[11] SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Manual de Direito do Trabalho**. Leme: CL EDIJUR, 2016. p. 175, apud ROCHA, Laís da Costa. **Responsabilidade da Administração Pública Como Tomadora de Serviços nas Relações Terceirizadas de Trabalho.** 2012. 50 F. Trabalho de Conclusão e Curso (Curso de Direito) – Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ). João Pessoa, 2012, p.12.

[12] CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2014. p. 375.

custos com transporte/estocagem e diminuir o tempo de armamento do veículo".[13]

Esse mesmo autor explana donde se concatenou essa reestruturação empresarial, cujos primórdios foram narrados anteriormente, pelo que se transcreve em sua literalidade:

> O declínio do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho foi motivado por uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos. Surgiu um novo padrão organizacional, intitulado toyotismo. A produção em massa foi abandonada, emergindo, em nome da redução de custos, a ideia da produção vinculada à demanda. Os trabalhadores dedicados à atividade-fim — objeto social do empreendimento — passaram a ser estimulados por mecanismos de competição: suas retribuições seriam mais elevadas na medida em que alcançassem ou superassem metas preestabelecidas. Aqueles operários que não se adaptavam ao novo ritmo eram dispensados e, mediante novas contratações, realocados em outras empresas para realizar atividades-meio, ou seja, atividades secundárias ou instrumentais da atividade-fim.
>
> Iniciou-se, assim, verdadeira reengenharia da estrutura empresarial: empresas periféricas passaram a contratar trabalhadores sem qualificação ou pouco qualificados para operações de curto tempo (trabalho temporário) ou para a realização de serviços instrumentais; empresas centrais concentraram seus esforços na contratação de trabalhadores qualificados para a operação e fiscalização do processo produtivo final. Essas empresas periféricas associaram-se às empresas centrais e, mediante um processo que se convencionou chamar de terceirização, assumiram o papel de provê-las no que diz respeito aos serviços meramente instrumentais.[14]

Lançadas tais considerações, é importante explanar que, no cenário brasileiro, por sua vez, a terceirização foi simploriamente inserida em meados de 1950 pelas montadoras de veículos, num contexto em que a indústria brasileira se desenvolveu em direção a ruptura da dependência das importações e menor sujeição às possíveis adversidades que adviessem do fim da citada Guerra Mundial[15], em 1945[16].

2.3 Evolução legal e jurisprudencial sobre a terceirização no direito brasileiro

Como se viu, trata-se de um instituto relativamente novo no direito trabalhista do Brasil, tanto que a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em 1943, tratou tão somente de duas figuras de *subcontratação*, quais sejam a empreitada e subempreita (art. 455), bem como a pequena empreitada (art. 652, "a", III, CLT), muito embora o

[13] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 470 e 471

[14] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 456

[15] IZIDIO, Cláudio Gonçalves. **Terceirização: Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil.** Recurso eletrônico disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18539. Acesso em: 01. nov. 2017

[16] CARDOSO, Luisa Rita. **Segunda Guerra Mundial**. Recurso eletrônico disponível em: https://www.infoescola.com/historia/segunda-guerra-mundial/. Acesso em: 01. nov. 2017

Código Civil de 1916 já regulamentasse a empreitada e a prestação de serviços.[17]

Todavia os mencionados dispositivos já remetessem ao processo de terceirização porvir, o ramo justrabalhista brasileiro não experimentou o fenômeno terceirizante ainda nesse período, mesmo à luz da intensificação do processo de industrialização e do "redirecionamento internacionalizante despontado na economia nos anos 1950", mantendo-se o clássico vínculo empregatício bilateral.[18]

Foi logo à frente, no final da década de 1960 e início de 1970, que o cenário da intermediação da mão-de-obra por empresa interposta ganhou maior destaque, mesmo que especificadamente no ramo estatal do trabalho, através do Decreto-Lei nº 200/67, especificadamente no art. 10, determinando que "execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada"[19].[20]

Nesse mesmo período, a Lei nº 5.645/70 dispôs que as "atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato"[21], justamente exemplificando algumas das atividades de caráter meramente executório.[22]

É notório, pois que os referidos diplomas trouxeram forte estimulação à Administração Pública para que promovesse a descentralização administrativa através da transferência de atividades meramente executórias e operacionais às empresas do segmento privado da economia.[23]

Continuando, logo ademais, em 1974, através da edição da Lei nº 6.019/74 (conhecida como a Lei do Trabalho Temporário), viu-se a extensão da aplicação da intermediação de mão de obra ao ramo privado das relações trabalhistas, apresentando-se como novo regulamento normativo que tratava de modo específico do tema terceirização, revelando de maneira mais clarividente uma relação empregatícia trilateral, mesmo que limitada à temporariedade.[24]

[17] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 453.
[18] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 453.
[19] BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 16. nov. 2017
[20] DELGADO, *op. Cit*, p. 455.
[21] BRASIL. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. **Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 16. nov. 2017
[22] DELGADO, *op. Cit,* p. 456
[23] *Ibid.,* p. 455
[24] *Ibid.,* p. 453 e 457.

Pouco tempo depois, já da década de 1980, a Lei nº 7.102/83 culminou em novidades à positivação da terceirização de atividades, especificadamente no campo da vigilância bancária, autorizando, dessa vez, o caráter permanente, diferentemente do caráter temporário atribuído pela Lei nº 6.019/74.[25]

Ademais, importa perceber que "independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico", os 30 últimos anos do século foram marcados por ascendente incorporação das "práticas de terceirização da força do trabalho", sobremodo quanto as atividades de limpeza, segurança e conservação.[26]

Diante da generalização temática, a segunda metade da década de 1980 foi marcada pela mais impactante atuação do Poder Judiciário até então, através da edição da Súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)[27], transcrita a seguir:

Súmula nº 256 do TST
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada)
Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.
Histórico:
Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994
Redação original - Res. 4/1986, DJ 30.09.1986, 01 e 02.10.1986 [28]

O entendimento emitido, como observa-se, considerava ilícita a intermediação de mão-de-obra através da contratação de trabalhadores por empresa interposta, exceto em se tratando de trabalho temporário e os serviços de vigilância.

A vedação certamente não foi agradável aos olhos da classe empresária, o que somado a "multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas"[29], marcou pontual falha de preservação das normas trabalhistas até aqui consolidadas, ensejando nova atuação da Justiça do Trabalho.

Vólia Bomfim Cassar explica que os alarmantes índices de desemprego cumulados às crescentes condições de subemprego, fez com que o Judiciário corroborasse com as novas tendências em face da retração do mercado, ampliando o rol de licitude da terceirização através do

[25] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 454.
[26] *Ibid.*
[27] *Ibid.*
[28] Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada)**. Recurso eletrônico disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 02.11.2017.
[29] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 454.

cancelamento da Súmula 256 e substituição pela Súmula 331, ambas do TST.[30]

Ainda sobre esse ponto, aprofundando ainda mais, essa mesma autora explica que:

"Sob a influência da retração do mercado interno, da globalização e da necessidade de redução de custos, a consequência foi flexibilizar as relações de trabalho, ampliando as hipóteses de terceirização. Por esse motivo, foi cancelada a Súmula n 256 do TST e outra editada (Súmula nº 331 do TST) em 1993. Foram incluídas as atividades de conservação, limpeza e outras ligadas à atividade-meio do tomador ou de mão de obra especializada, sempre com a ressalva da inexistência de pessoalidade e subordinação direta."[31]

Continuando, conforme explica Maurício Godinho Delgado, em 1993 o entendimento jurisprudencial foi consolidado na criação de um novo modelo forense com a proposta de ser capaz de melhor regulamentar a ascensão desse fenômeno, a Súmula 331 do TST, que culminou na ampliação do rol de possibilidade de terceirização e atribuiu efeitos de revisão à súmula anteriormente citada.[32] Por sua significante importância, transcreve-se seu inteiro teor, assim como seu histórico:

Súmula 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.[33]

Além disso, transcreve-se, também, o histórico de alterações sofridas pela Súmula:

Histório:
Nº 331 (...)
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de

[30] CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 472
[31] CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 477
[32] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 454.
[33] Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Recurso eletrônico disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29/03/2017.

economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).
Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994
Nº 331 (...)
II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
(...)
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.[34]

A nova súmula se apresentou esclarecedora a fim de erradicar as polêmicas criadas pela Súmula revisada em pontos como, por exemplo, a fixação de rol limitado de possibilidade de terceirização sem a inclusão das determinações trazidas pelo art. 10 do Decreto-lei nº 200/67 e na Lei nº 5.645/70, e a "vedação expressa de admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público, oriunda da Constituição de 1988 (art. 37, II e § 2º)".[35]

Além desses pontos, as obscuridades quando ao tema foram sanadas, também, em relação: (a) à expressa a vedação quanto à contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo no caso de trabalho temporário, conforme dispunha a Lei 6.019/74, (b) à ampliação do rol de possibilidade de contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, além de outros especializados ligados à atividade-meio, e (c) à dinâmica de responsabilização das empresas contratantes em face do funcionário contratado.

Aqui estava consubstancializada a expressa autorização à prática da terceirização de atividades, mesmo que de modo limitado às atividades específicas e mediadores daquelas desempenhadas pela tomadora, ou em caso de trabalho temporário, vedando, ainda, qualquer reconhecimento de vínculo direto com os órgãos da Administração Pública.

Mesmo assim, a Súmula 331 se mostrava valiosa em harmonizar a terceirização de mão-de-obra com princípios e normas constitucionais e trabalhistas, conforme Luiz Philippe Vieira de Mello Filho discorreu no julgamento do Recurso de Embargos em sede de Recurso de Revista 586341-58.1999.5.18.0001. *In verbis:*

RECURSO DE EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM - EMPRESA DO RAMO DE ENERGIA ELÉTRICA – EXEGESE DO RT. 25 DA LEI Nº 8.987/95 - INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT. A Lei nº

[34] Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Recurso eletrônico disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29/03/2017.

[35] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 464.

8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, ostenta natureza administrativa e, como tal, ao tratar, em seu art. 25, da contratação com terceiros de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não autorizou a terceirização da atividade-fim das empresas do setor elétrico. Isso porque, esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista, nem seus princípios, conceitos e institutos, cujo plano de eficácia é outro. A legislação trabalhista protege, substancialmente, um valor: o trabalho humano, prestado em benefício de outrem, de forma não eventual, oneroso e sob subordinação jurídica, apartes à já insuficiente conceituação individualista. E o protege sob o influxo de outro princípio maior, o da dignidade da pessoa humana. Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com princípios e valores do Direito Administrativo, viesse derrogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. **O enunciado da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho guarda perfeita harmonia com princípios e normas constitucionais e trabalhistas e trouxe um marco teórico e jurisprudencial para o fenômeno da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, importante para o desenvolvimento social e econômico do País, já que compatibilizou os princípios da valorização do trabalho humano e da livre concorrência e equilibrou a relação entre o capital e o trabalho.**
(E-RR-586341/1999.4, Red. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, SBDI-1, DEJT de 16/10/2009).[36] – Original sem grifos.

De fato, esse dispositivo adquiriu grande importância do direito trabalhista brasileiro e, mesmo que tenha sofrido singelas alterações descritas no histórico apresentado, foi o basilar das decisões judiciárias até março de 2017, quando a Lei 13.429/17 alterou o texto da Lei nº 6.019/74, de modo a generalizar a autorização da contratação de serviços por empresa interposta (o que será melhor detalhado logo adiante).

Comprovando tais afirmações, transcreve-se a ementa de julgados exarados em sede de julgamento de Recurso de Revista, pelo TST, em 2011:

RECURSO DE REVISTA. ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. SÚMULA 331-I/TST**. Segundo a Súmula 331, I/TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo com o tomador dos serviços, salvo nos casos elencados nos incisos I (trabalho temporário) e III (conservação e limpeza, vigilância, atividades meio do tomador) da referida súmula (desde que não havendo pessoalidade e subordinação direta nos casos do inciso III, acrescente-se). Nesse quadro, a terceirização de atividade-fim - exceto quanto ao trabalho temporário - é vedada pela ordem jurídica, conforme interpretação assentada pela jurisprudência (Súmula 331, III), independentemente do segmento econômico empresarial e da área de especialidade profissional do obreiro. Locação de mão de obra em atividade-fim é medida excepcional e transitória, somente possível nos restritos casos de trabalho temporário, sob pena de leitura interpretativa em desconformidade com preceitos e regras constitucionais decisivas, como a dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, além da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Configurada a irregularidade do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justrabalhista do obreiro diretamente com o tomador

[36] Tribunal Superior do Trabalho - E-RR-586341/1999.4, Red. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, SBDI-1, DEJT de 16/10/2009. **RECURSO DE EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM - EMPRESA DO RAMO DE ENERGIA ELÉTRICA – EXEGESE DO RT. 25 DA LEI Nº 8.987/95 - INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.dissidios.individuais.1:acordao;e:2009-05-28;586341-1999-1-18-0. Acesso em: 03.11.2017

de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Recurso de revista não conhecido quanto ao tema . 2) MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. EXECUÇÃO TRABALHISTA. A Dt. SBDI-1 do TST, em 26/06/2010, nos autos do processo E-RR 38300-47.2005.5.01.0052, acerca da aplicabilidade do art. 475-J do CPC, firmou entendimento no sentido de que o processo do trabalho deve seguir as normas específicas contidas na CLT quanto à execução de suas decisões. Ressalvado o posicionamento deste Relator, confere-se efetividade à jurisprudência dominante. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto.[37] – Original sem grifos

De igual modo, em sede de julgamento de Recurso Ordinário, pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região em 2014:

EMPRESA FINANCEIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. SUMULA 331, DO TST. CONFIGURAÇÃO. A terceirização somente pode ser implementada em atividade-meio, conforme jurisprudência cristalizada na Súmula 331, do Colendo TST**, não sendo admitida na atividade-fim do tomador de serviços; hipótese em que a relação de emprego forma-se diretamente com aquele que se aproveitou da utilização da mão-de-obra.[38] – Original sem Grifos.

Outrossim, a tamanha importância do dispositivo sumular retromencionado enseja ainda melhor contextualização do seu processo de criação. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins discorreu que:

O Ministério do Trabalho, com base no inciso VI do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, vinha ajuizando inquéritos civis públicos em face Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que contratavam principalmente estagiários, com o objetivo de eximirem-se da realização de concursos públicos para admissão de trabalhadores estudantes ou desqualificados. Aqueles órgãos afirmavam que havia decisões do próprio TST, que de fato existem, mitigando a aplicação da Súmula 256 do TST, além de permitir que fizessem contratações de serviço de limpeza e outros, de acordo com a Lei nº 5.645/70. O inquérito ajuizado contra a Caixa Econômica Federal acabou dando origem à ação civil pública, que foi julgada parcialmente procedente em primeira instância, reconhecendo-se as irregularidades existentes. O Banco do Brasil, porém, firmou compromisso com a Procuradoria – Geral do Trabalho, em 20 de maio de 1993, de acordo com o parágrafo 6º do artigo 5º da Lei nº 7.347/85, de que a empresa iria, no prazo de 240 dias, abrir concurso público para regularizar as atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação.[39]

Lado outro, a matéria cujo entendimento já se mostrava firmado no âmbito trabalhista foi, como dito anteriormente, em março 2017, vítima da batalha legal travada entre trabalhadores contra prestadores e tomadores, tomando novos rumos com as alterações sofridas na redação da Lei 6.019/74, pela citada Lei 13.429/17.

A mudança inicial veio estampada na ementa da Lei, no sentido de que passaria a dispor não só do trabalho temporário, mas também "sobre as relações

[37] Tribunal Superior do Trabalho - **RECURSO DE REVISTA**: 608007620095130006 60800-76.2009.5.13.0006, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Sexta Tuma, Data de Publicação: 04/11/2011. Recurso eletrônico disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20695506/recurso-de-revista-rr-608007620095130006-60800-7620095130006-tst. Acesso em: 03.11.2017

[38] Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - **RECRUSO ORDINÁRIO**: 01405007220075010017 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Sétima Turma, Data de Publicação: 25/11/2014. Recurso eletrônico disponível em: https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153532425/recurso-ordinario-ro-14050072200750100 17-rj. Acesso em: 03.11.2017

[39] MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 128

de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiro"[40]; e com ainda mais clareza no caput do seu art. 1º, com o seguinte texto: "Art. 1º. As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei."[41]

Acerca disso, Rodrigo Trindade compreende que a citada Lei 6.019/74 passou, portanto, "de simples regulação de trabalho temporário para somar pretensão de oferecer regulação ampla também para a terceirização de serviços"[42].

Nesse mesmo sentido, Vander Brusso da Silva dispõe no sentido de que as alterações não teriam se limitado às relações de trabalho, mas sobre a terceirização em amplitude geral.[43]

Sobre isso, Paulo Renato Fernandes da Silva discorre que enfim criou-se uma legislação de demarcasse "os dois tipos de regimes jurídicos de terceirização existentes no País, afastando as confusões e as incertezas de outrora", o que, segundo ele, conferiria maior "segurança jurídica e estabilidade aos principais protagonistas das relações de trabalho".[44]

Contudo, é possível notar que o dispositivo, por outro lado, não esclarece com presteza as alterações que propõe, não se aparentando capaz de macular a Súmula 331 no que se refere a terceirização de atividades, e sim no que diz respeito ao trabalho temporário, somente. Em relação à isso, compreende-se que, necessariamente, "alguns dispositivos aplicar-se-ão ao trabalho temporário e outros, à terceirização geral"[45].

---

[40] BRASIL. Lei 13.429, 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**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 03.11.2017.

[41] *Ibid.*

[42] TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas. Acesso em: 03.11.2017.

[43] SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil.** Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[44] SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **A NOVA LEI GERAL DE TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**. Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 233 - 257, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[45] SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil.** Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

Tais afirmações podem ser exaradas com base no seguinte dispositivo, que foi acrescido à referida lei:

> Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.
> § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.
> § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.[46]

Observa-se que a termologia empregada para dispor sobre a prestação de serviços, limitou o campo de possibilidades às atividades determinadas e específicas. É justamente aqui que a mudança aparentemente implicaria maiores confusões, eis que não ingressou na nas discussões de atividade-fim e atividade-meio (conceitos utilizados para apuração de ilicitude no âmbito da terceirização, conforme a citada Súmula 331 do TST, mas que não entrarão em enfoque por ora), se restringindo a "pontuar a impossibilidade de contratação de empresa de trabalho temporário para atividades inespecíficas".[47]

De todo modo, acerca da aplicação prática dessa das alterações sofridas pela Lei, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST decidiu que:

> (...) nos contratos de trabalho celebrados e encerrados antes da entrada em vigor da Lei 13.429/2017 (Lei das Terceirizações), prevalece o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.[48]

Outrossim, para melhor compreensão das alterações, é válido saber que a Lei 13.429/17 foi editada, na verdade, na segunda metade da década de 1990, num contexto de "profunda modificação na economia nacional, especialmente determinada pela globalização econômica e novas formas de organização do mercado" .[49]

---

[46] BRASIL. Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 02.11.2017.

[47] TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas. Acesso em: 03.11.2017.

[48] Tribunal Superior do Trabalho. **Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24391817. Acesso em: 03.11.2017.

[49] TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas. Acesso em: 03.11.2017.

Nessas situações, a dinâmica empresarial passa a pedir maior liberalidade, pelo que esse período foi marcado, também, por "tentativas de implementação de políticas de corte neoliberal tendentes à diminuição de dirigismos contratuais trabalhistas, novas formas de contratação e facilitação de rescisões".[50]

Sob essa ótica, a citada Lei foi apresentada como projeto de Lei pelo poder executivo em 1998, sob a justificativa de inserir tendências globais e modernas à economia brasileira através da flexibilização das formas de contratação clássicas, adaptando-se as normas trabalhistas.[51]

Nota-se aqui, o "objetivo de oferecer adaptação de novo ambiente de competição internacional a pretensões empresárias de diminuição de custos de produção a partir da precarização de salários, benefícios trabalhistas e rescisões contratuais". As controvérsias e debates levantados perduraram até o final de 2002, com apresentação de emendas e substitutivos, inclusive. A partir daí já se notava a drástica diminuição da velocidade de tramitação por desinteresse do Parlamento.[52]

Entretanto, em 2017 o PL 4.302/1998 foi ressuscitado num novo cenário de recuperação da crise econômica, que culminou em nova tentativa de flexibilização de direito trabalhistas, que se deu da seguinte forma, conforme explica Rodrigo Trindade:[53]

> Em 22/3/2017 foi protocolizado recurso de Reclamação na Câmara dos Deputados em razão da não submissão ao Plenário da Mensagem da Presidência da República de baixa do projeto. O presidente da Câmara rejeitou liminarmente e houve recurso à Comissão de Constituição e Justiça.
> Até 2016, a tramitação foi apenas protocolar, com trocas de relatores nas comissões e ausência de ânimo de efetiva discussão. A ressuscitação ocorreu em 2017, em razão de outro projeto com mesmo objeto. Trata-se do PL 4.330/2004, que também visa ampliação da terceirização, foi aprovado na Câmara dos Deputados e recebido no Senado, em abril de 2015, como PLC 30/2015. Em razão de designação de relator contrário à ampliação da terceirização, foi colocado em dormência.
> Seguindo-se novo Executivo, posicionado em impulsionar projeto de ampla modificação no mundo do trabalho, decidiu-se por reanimar o antigo projeto da Câmara dos Deputados. Sem interlocução com os aportes do PLC 30/2015, muito mais recente e discutido em diversas audiências públicas pelo país, o PL 4.302/1998 foi rapidamente desengavetado, votado e, finalmente, sancionado em 31 de março de 2017.
> O PLC 30/2015, todavia, segue em tramitação, apresenta redações diferentes para artigos da Lei n. 6.019/74, opções distintas para regulamentação do trabalho arregimentado. Somam-se relatos de possível medida provisória esclarecendo e ampliando pontos da Lei 13.429/2017. Portanto, é possível que a regulação dos institutos possa sofrer novas e próximas alterações.[54]

[50] *Ibid.*
[51] *Ibid.*
[52] *Ibid.*
[53] *Ibid.*
[54] TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas. Acesso em: 03.11.2017.

Entretanto, as alterações legislativas não terminaram por aí. Foi nesse mesmo cenário, de recuperação de crise, ainda no ano de 2017, que a CLT sofreu novas alterações sob a justificativa de "adequar a legislação às novas relações de trabalho"[55], por força da Lei 13.467/17, reforma tal que atingiu o campo da terceirização de atividades da seguinte forma:

> Art. 2º. A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:
> "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. [56]

Observa-se, pois, que o referido art. 4ª da Lei 6.019/74, anteriormente alterado pela Lei 13.429/17, em 31 de março de 2017, já em 11 de novembro de 2017 (data em que a Lei 13.467/17 passou a vigorar) mudou novamente seu texto, extinguindo as dúvidas deixadas acerca da terceirização de atividades e possibilitando a contratação de trabalhadores mediante empresa interposta em todos os âmbitos de atividades.

Verifica-se, na verdade, a tentativa do legislador em garantir ainda maior proteção à tomadora de serviços que, resguardada pela Lei, é possibilitada a transferir qualquer atividade, mesmo que principal, o que fica mais evidente pela leitura do art. 5º-A, que ao esclarecer a figura do contratante, especifica-o como aquele que "celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal"[57].

Mesmo assim, vislumbra-se possiblidade de interpretações contrárias, conforme afirma Ricardo Souza Calcini, no sentido de ainda não é clara, em virtude do ordenamento jurídico que rege as relações de trabalho, "que se faça uso da terceirização como instrumento de intermediação de mão de obra, até porque essa pactuação é excepcionalmente admitida apenas nas relações de trabalho temporário".[58]

---

[55] Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 16.11.2017.

[56] *Ibid.*

[57] *Ibid.*

[58] CALCINI, Ricardo Souza. **A nova lei da terceirização e a reforma trabalhista**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267633,21048-A+nova+lei+da+terceirizacao+e+a+reforma+trabalhista. Acesso em: 17.11.2017.

Por isso tudo, espera-se que os resultados dessas mudanças ainda são incertos e repercutirão em inevitáveis discussões no cenário jurídico trabalhista brasileiro. Isso ensejará a atuação da doutrina e jurisprudência no que se refere à aplicação das novas normas que regem a terceirização de atividades, de forma a reformar o que estiver em desacordo com o ordenamento pátrio, e ratificar o que for pertinente.

3. CONCEITUAÇÃO

3.1 Terceirização de atividades trabalhistas

O estudo sobre a historicidade da terceirização de atividades mostrou que as alterações legislativas muito trouxeram reflexos aos limites e consectários legais dessa prática. Em dados momentos, viu-se a negativa completa, substituída por uma parcial autorização, finalizando com a mais recente alteração legislativa, pela Lei 13.467/17, viabilizando a subcontratação ampla, com mínimas ressalvas. Todavia, entender as modalidades, limites e consectário dessa prática depende, antes disso, da descrição de seu conceito, propriamente dito.

Nesse sentido, o ponto inicial é entender que, conforme dispõe Maurício Godinho Delgado, a terminologia *terceirização*, neologicamente ligada a palavra *terceiro*, não representa o real sentido de pessoa alheia a relação jurídica. Tal neologismo foi criado no campo da administração das empresas ao se referirem a descentralização para um interveniente estranho à empresa.[59]

Desta feita, tem-se que a terceirização no âmbito do direito do trabalho deve ser entendida como a transferência das atividades da tomadora a empresa distinta, conforme define Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Dessa forma, o trabalhador passa a juridicamente se relacionar com a empresa prestadora de serviços, mesmo prestando serviços diretos à tomadora, de modo que a relação de trabalho passa a ser triangular.[60]

Dinamizando a explicação do que se trata, Vólia Bomfim Cassar ensina que a terceirizada disponibiliza seus trabalhadores às tomadoras, intermediando a contratação e formalização do liame empregatício de forma trilateral. Usando a didática intuitiva, mostra que a relação jurídica é estabelecida entre as empresas é estabelecida através de contrato civil, enquanto o trabalhador terceirizado, pelo tradicional contrato de trabalho anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).[61]

---

[59] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 503

[60] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização de Serviços**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_2434025_4_RESPONSABILIDADE_DA_ADMINISTRACAO_PUBLICA_NA_TERCEIRIZACAO_DE_SERVICOS.aspx. Acesso em: 28/03/2018. ##### Curso de direito do trabalho. 11 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.?

[61] CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 471.

Outrossim, a terceirização pode, ainda, ser conceituada, ainda, como "técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando a concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação", conforme define Luciana Martinez[62]. Nesse ponto, é válido acrescentar, brevemente, que, conforme visto na evolução histórico legislativa, não tão somente se fala em transferência das atividades periféricas, podendo se falar, inclusive, das atividades-fim.

Idem, Alice Monteiro de Barro traz em sua obra que a terceirização deve ser observada com a transferência das atividades secundárias, de modo que possa essa tomadora possa voltar-se, com concentração, ao desempenho de sua atividade-fim, cujo estudo será melhor direcionado posteriormente[63]. A propósito, a ressalva lançada no parágrafo anterior também se aplica aqui.

Doravante, indispensável é analise do conceito de terceirização sob a ótica de Maurício Godinho Delgado, *in verbis:*

> Para o Direito do Trabalho *terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente.* Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.
> O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral.[64]

Nessa mesma seara, as explicações de Vander Brusso da Silva nos levam a entender que a terceirização é, portanto, a contratação de obreiros por empresa ~~terceirização~~ de modo que serviço crie uma relação triangular "da qual fazem parte o *trabalhador*, a *empresa terceirizante* e a *tomadora* dos serviços, sendo que, nessa relação, o trabalhador presta serviços para a

[62] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 205. apud SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[63] TRINDADE, Washington L. da. **Os caminhos da terceirização,** Jornal Trabalhista, Brasília, 17.8.1992, ano IX, n. 416, p. 869. *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010. p. 452

[64] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 503

tomadora, porém por intermédio da empresa terceirizante".[65]

Importante trazer à baila, a situação descrita por Carlos Henrique Bezerra Leite, que traz os seguintes termos:

> É possível encontrar, finalmente, quem advogue ser a terceirização uma forma de transferir a responsabilidade da contratação de serviços até então assumidos pela contratante (no caso, a ex-empregadora) para outras empresas intermediadoras, que se interpõem à relação única que deveria existir entre o prestador do serviço (o empregado) e o beneficiário dessa prestação (o empregador). Segundo os adeptos desta corrente, terceirização seria uma forma de *marchandage*, isto é, uma fraude à aplicação das leis trabalhistas (art. 9.º da CLT (LGL\1943\5)).

Diante desse quadro, não considerando críticas mais severas como a acima estampada, conclui-se por terceirização o meio pelo qual a empregadora indireta transfere a execução das atividades da empresa para a empregadora direta, criando uma relação triangular empregatícia, de modo que a primeira não se relaciona diretamente com o trabalhador que lhe presta os serviços.

Todavia, é importante ir além e entender os motivos pelo qual esse fenômeno passou a ser facilmente visualizado nos dias atuais.

Nesse sentido, pautado nos ensinamentos de Sérgio Pinto Martins, Gustavo Filipe Barbosa Garcia explica que a terceirização é utilizada "como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intensamente buscados em tempos de globalização".[66]

A propósito, Maurício Godinho Delgado explicou em sua obra que o objetivo da terceirização está estampado no diploma normativo que dispõe sobre a execução das atividades pela Administração Federal (Decreto-Lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70), donde já percebe-se a indução da administração estatal a lançar fora a obrigação de execução de tarefas instrumentais, valendo-se, para tanto, da execução indireta mediante contrato.[67]

Seguindo essa linha de raciocínio, conforme consta no art. 10, § 7º, Decreto-Lei nº 200/67, a Administração melhor desincumbir-se-ia "das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina

---

[65] SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[66] MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 22, apud GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização de Serviços**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24340254_RESPONSABILIDADE_DA_ADMINISTRACAO_PUBLICA_NA_TERCEIRIZACAO_DE_SERVICOS.aspx. Acesso em: 28/03/2018.

[67] DELGADO, Mauricio Godinho**. Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 506

administrativa", o que significa eficiência no seu sentido literal, qual seja, produzir mais gastando menos.[68]

Acrescentando ainda mais à temática, Alice Monteiro de Barros traz em sua oba que a teoria utilizada para justificar essa prática aduz que "o objetivo da terceirização é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço", de modo que apareceriam empresas com alto grau de especialização em determinada etapa produtiva, intensificando a produção da principal, *in casu*, a tomadora de serviços.[69]

Ao definir o conceito de terceirização, Carlos Henrique Bezerra Leite explica que o intuito da prática é "reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado"[70], o que potencializa ainda mais a imagem de que a os benefícios voltam-se sempre à empresa tomadora.

É válido tratar, também, de uma outra figura de subcontratação que Luciano Martinez aborda em sua obra, a quarteirização. Esse autor explica que se trata de "um fenômeno da organização do processo produtivo caracterizado pela contratação de uma empresa de serviços para gerenciar as parcerias", de modo que a empresa tomadora nem mesmo tenha que se incumbir da escolha das empresas para as quais transferirá os serviços que pretende ver executados por empresa terceira.[71]

Esse autor exemplifica a situação da seguinte maneira:

> Apenas para exemplificar a situação que envolve a quarteirização, imagine-se uma siderúrgica que, em vez de formar múltiplos contratos de limpeza, segurança, transporte e alimentação, prefere contratar uma única empresa para administrar os diversos vínculos negociais com as prestadoras de serviços. Note-se que a tomadora dos serviços alia-se à empresa gestora por mera conveniência, criando naturais turbações na identificação das responsabilidades contratuais. Por essa razão, sustenta-se que a empresa intermediária é também responsável subsidiária diante de eventual inadimplemento do efetivo empregador. Tal ocorre porque a quarteirização é, em última análise, uma *terceirização da própria terceirização*. Assim, a empresa cliente tem culpa *in eligendo* por ter optado pela intermediação de uma gestora, e esta é igualmente culpada por ter mal selecionado e por ter

[68] BRASIL. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 29/03/2018. a*pud* DELGADO, Mauricio Godinho**. Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 506

[69] **Terceirização, arma contra o movimento sindical.** Jornal Trabalhista, Brasilia, 31.8.1992, ano IX, n. 418, p. 904 *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010. p. 452

[70] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A terceirização e o papel do ministério público do trabalho**. Revista dos Tribunais, vol. 103, p. 27 - 43, São Paulo, Set, 2012. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[71] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 457

mal controlado a empresa prestadora dos serviços instrumentais.[72]

Finalizando assunto com amparo das ideias desse mesmo autor, a compreensão das justificativas retromencionadas, é importante trazer a mente os primeiro passos da terceirização, em que as empresas centrais, tratadas como tomadoras, concentra sua estrutura empresaria no aperfeiçoamento e fiscalização dos processo produtivo final, ao passo que as empresas periféricas, assumem o provimento dos serviços meramente instrumentais.[73]

Dessa forma, há especialização nas etapas produtivas, o que permite maior agilidade, concatenando na potencialização da produção e melhoramento da qualidade do produto ou serviço. Como um bônus, a empresa central certamente reduzirá seus custos ao passo que aumenta seus lucros.

3.2 Modalidades de terceirização

O estudo da evolução histórica das referências legais que regem o assunto aqui abordado nos mostrou que durante largo período fez-se imprescindível a definição da modalidade de terceirização empregada para aplicação dos consectários legais pela justiça do trabalho. Tratamos aqui das modalidades de transferência das atividades, a quais se subdividem-se em atividade-meio e atividade-fim da empresa.

3.2.1 Atividade-meio

Entende-se por atividade-meio, consoante explica Maurício Godinho Delgado, o conjunto de atividades que por característica unívoca não integram o núcleo das atividades desenvolvidas pela empresa, ou seja, são "atividades meramente instrumentais, acessórias, circunstanciais ou periféricas à estrutura, à dinâmica e aos objetivos da entidade tomadora de serviços".[74]

Esse mesmo autor explica de maneira detalhada que:

> *(...) atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo.* São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei n. 5.645, de 1970: "transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas". São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico

[72] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 457

[73] *Ibid*. p. 456

[74] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 518 e 519

ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).[75]

Por sua vez, Vander Brusso da Silva considera que trata-se de atividade-meio aquela que dá suporte à execução da atividade-finalística de constituição da empresa. Desse modo, esse tipo de atividade, ainda que contribua ao funcionamento, não se faz essencial. Sobre essa ótica aponta como enquadrados os "serviços de conservação e limpeza, vigilância patrimonial, de transporte de empregados, dentre outros". [76]

Seguindo essa mesma consolidada linda de raciocínio, Sérgio Pinto Martins nos ensina que a atividade-meio é juntamente aquela que não coincide com seus fins principais. Trata-se, pois, da "atividade não essencial da empresa, secundária, que não seu objeto central é uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade-meio a limpeza, a vigilância etc."[77]

Na perspectiva de Luciano Martinez, a atividade-meio deve ser "compreendida como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles"[78]. Exemplificando o conceito, esse autor fala sobre:

(...) atividades de limpeza, de conservação, de vigilância, de telefonia, de suporte em informática, de fornecimento de transporte, de fornecimento de alimentação, de assistência contábil, de assistência jurídica, entre outras que auxiliam na dinâmica do empreendimento, mas que não estão diretamente relacionadas ao objetivo central da empresa (...)[79]

Desta feita, eis que resta explanado a modalidade de transferência da atividade-meio, conforme conceituada pelos autores citados, pelo que conclui-se se tratar do grupo de atividades secundárias, acessórias, complementares, dentre outras termologias sinônimas. Ilustrando esse conceito, citamos alguns exemplos abarcados pela própria Súmula 331 do TST, quais sejam, vigilância, conservação e limpeza, além de outras como transporte e alimentação.

3.2.2 Atividade-fim

[75] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 518

[76] SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[77] MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 128. *apud* SANTOS, Ciamara dos. **Considerações acerca da terceirização no direito do trabalho.** Revista dos Tribunais, vol. 141/2011, p. 89 - 141, São Paulo, Jan - Mar, 2011. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[78] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 458

[79] *Ibid*., p. 458

A segunda subdivisão de modalidade, diz respeito à transferência das atividade-fim da empresa, compreendida por Gustavo Filipe Barbosa Garcia, sucintamente, como aquelas que, diferentemente das atividades-meio, integram o núcleo das atividades empresariais do tomador e tratam-se da essência da própria empresa.[80]

Ao seu turno, Luciano Martinez explica que o conceito de atividade-fim deve ser entendido como as tarefas que ligam-se intimamente ao objetivo social da empresa, tanto que são normalmente identificadas nos estatutos constitutivos. Esse autor ilustra o tema citando, como exemplo, que a atividade-finalística de uma escola é a "prestação de ensino e de planejamento didático da educação", do mesmo modo que a "de um banco é a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, e a de uma siderúrgica é a metalurgia do ferro e do aço".[81]

Nesse passo, passamos à definição trazida por Maurício Godinho Delgado em sua literalidade:

> Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.[82]

Por fim, mais uma vez valendo-se dos ensinamentos de Vander Brusso da Silva, extrai-se que a termologia atividade-fim abarca a ideia das atividades que são contempladas como essenciais no objetivo final da empresa, motivo pelo qual foi constituída, coincidindo, inclusive, com seu objeto social. Ilustrando, diz que "são as atividades principais, nucleares, desenvolvidas pelas empresas, devendo os empresários discriminá-las na constituição das empresas pelo CNAE (principal)".[83]

Observa-se, portanto, que a chamada atividade-fim deve ser assimilada à ideia de constituição da empresa. Diz-se isso pois a sua identificação estará

---

[80] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização de Serviços**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24340254_RESPONSABILIDADE_DA_ADMINISTRACAO_PUBLICA_NA_TERCEIRIZACAO_DE_SERVICOS.aspx. Acesso em: 28/03/2018.

[81] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 458

[82] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 518

[83] SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

condicionada à observância do elemento nuclear na empresa. A partir disso, serão, pois, as atividades que justificam a existência, se relacionando diretamente a essência da empresa.

3.2.3 Trabalho temporário e terceirização

Muito embora o enfoque principal do trabalho seja discutir as relações de trabalho triangulares em caráter permanente, não há como deixar de citar a terceirização temporária. Aliás, tamanha é a relação, que a tentativa de alteração legislativa no intuito de ampliar o rol de licitude no assunto terceirização incidiu inicialmente na Lei que trata da subcontratação para satisfação de demanda temporária, qual seja, a Lei 6.019/74.

A propósito, viu-se que o ano de 2017 foi marcado por modificações incisivas sobre o tema, quais sejam, a Lei 13.429/17 e a Lei 13.467/17, além da MP 808 que alterou disposições dessa segunda. Voltando ao ponto discutido, é importante entender, portanto, que a citada Lei 13.429/17 foi lançada para alterar a citada Lei que dispõe sobre os contratos temporários de trabalho.

Tais afirmações podem ser lançadas com base na análise já feita sobre o tema, anteriormente. Lá se pôde ver a tentativa do Legislativo de alterar a finalística da Lei 6.019/74 para que englobasse, também, os contratos de terceirização em geral, até então tutelados com base na Súmula nº 331 do TST, e tornasse lícita a terceirizada da já estudada atividade-fim da tomadora de serviços.

Dito isso, dispõe-se que a terceirização temporária, igualmente na já tratada terceirização permanente, seja de atividade-fim ou atividade-meio, cria uma relação justrabalhistra trilateral. Também aqui o trabalhador estabelece relação direta com a empresa de trabalho temporário, muito embora preste serviços efetivamente à clássica tomadora de serviços. Lado outro, é importante que não haja confusão com a figura do trabalhador contratado diretamente pela própria empresa por curto período, como no contrato de temporada, por exemplo.[84]

Sobre isso, Leone Pereira faz importante observação para que não haja confusão conceitual entre o contrato de trabalho temporário e a contratação por

[84] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 528

curto período, transcrita a seguir em sua literalidade:

> Sobre o tema, é importante não confundir o contrato de trabalho por prazo determinado previsto na Consolidação das Leis do Trabalho com o contrato de trabalho temporário previsto na Lei 6.019/1974.
> Uma das hipóteses de pactuação do contrato a termo prevista no Diploma Consolidado é a estabelecida na alínea a do § 2.º do art. 443 da CLT – serviço prestado pelo empregado cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Nesse caso, a relação jurídica trabalhista é bilateral, envolvendo apenas 2 atores sociais: o empregado e o empregador.
> Em contrapartida, uma das hipóteses de cabimento do contrato de trabalho temporário prevista no art. 2.º da Lei 6.019/1974 é o caso de acréscimo extraordinário de serviços. Embora a hipótese de cabimento seja muito próxima entre os dois contratos a termo, no contrato de trabalho temporário temos uma relação jurídica trabalhista triangular ou trilateral, envolvendo 3 atores sociais: o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário (empresa terceirizante) e a empresa tomadora dos serviços (cliente).[85]

Sobre isso, a própria Lei 6.019/74 nos traz conceitos de como se define o trabalho temporário e quem são as empresas de trabalho, pelo que transcreve-se os segundo e quatro artigos da citada Lei:

> Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)
> Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)[86]

Dessa forma, segura e conclusivamente, nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

> Trabalhador temporário é aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços a outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora.[87]

Desta feita, a análise se volta as possibilidades de aplicação desse tipo de pactuação, quais sejam, "atendimento a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora", que são aquelas situações que ensejam a substituição dos empregados originais rotineiramente (ex.: férias), ou pela "necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa tomadora", que se relaciona ao aumento de produção/serviço excepcionalmente (ex.: elevação de vendas em virtude de festividades).[88]

Ademais, Luciano Martinez ressalta "que a contratação do trabalhador temporário é excepcional na medida em que

---

[85] PEREIRA, Leone. **Terceirização - Aspectos atuais e polêmicos**. Revista dos Tribunais, vol. 162, p. 15 - 43, São Paulo, Mar - Abr, 2015. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

[86] BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm . Acesso em: 29/03/2018

[87] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 529

[88] *Ibid,* p. 529

ele é selecionado pela empresa tomadora ou cliente como se seu efetivo empregado fosse". Frise-se, ainda, que diferente do que acontece na terceirização permanente, aqui há pessoalidade, ou seja, há atuação do empregado temporário como se se tratasse de empregado da própria tomadora, seja em substituição ou reforço temporário por anormalidade. [89]

Também, importa explicar que em virtude da excepcionalidade da terceirização temporária, a permanência do trabalhador temporário esta limitada ao período de 180 dias consecutivos (§1º do artigo 10 da Lei 6.019/74), havendo, ainda, a possibilidade de prorrogação por até 90 dias, consecutivos ou não, caso se mantenham as condições que ensejaram essa modalidade de subcontratação (§2º do artigo 10 da Lei 6.019/74), cuja a redação dos dispositivos legais correspondentes foram incluídas pela Lei 13.429/17.[90]

Nesse passo, Leone Pereira esclarece que no contrato de trabalho temporário resta consubstanciada uma relação jurídica triangular em que; a) entre o obreiro e a empresa de trabalho temporário há uma relação empregatícia, b) entre o obreiro e a empresa tomadora de serviços há mera relação de trabalho, e que c) entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços há contrato empresarial.[91]

Feitas essas considerações, veja-se, pois, que a contratação de trabalhador por mediação de empresa de trabalho temporário se constitui como mais uma modalidade de subcontratação, que assim como nas outras hipóteses de terceirização, cria uma relação trilateral em que o empregado, muito embora preste serviços diretos à tomadora, com ela não se vincula diretamente. Frise-se, ainda, que esse tipo de contratação somente é admitido em situações extraordinárias e transitórias, consoante debatido nos parágrafos anteriores.

---

[89] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 460

[90] BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm . Acesso em: 29/03/2018.

[91] PEREIRA, Leone. **Terceirização - Aspectos atuais e polêmicos**. Revista dos Tribunais, vol. 162, p. 15 - 43, São Paulo, Mar - Abr, 2015. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12./08/2017.

4. LIMITES, CONSEQUÊNCIAS E RESPONSABILIZAÇÃO

4.1. Limites

O estudo sobre a evolução legal e jurisprudencial da terceirização no direito trabalhista brasileiro mostrou que a importante Súmula 331 do TST foi importante regulamentadora das atividades terceirizadas no Brasil nos últimos anos. Tal cenário, contudo, foi alterado pela também já citada Lei 13.467/17, que trouxe significativas alterações no dispositivo normativo, pelo que a pontuação comparativa da lei antiga com as recentes alterações no estudo dos limites é inevitável.

4.1.1 Terceirização lícita

A subcontratação de mão-de-obra por empresa interposta foi regulada pela Súmula 331 do TST que autorizava tal prática nos casos de trabalho temporário, conforme tratado anteriormente, bem como a contratação de serviços que não constituíssem-se como atividades finalísticas da empresa, lá exemplificados como as atividades de vigilância, conservação e limpeza, sempre em caráter de excepcionalidade.

Coadunando com essa interpretação, Alice Monteiro de Barros discorre que o item III da citada Súmula limitava-se a permitir que o tomador se valesse dos citados serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomado, cujo conceito foi objeto de estudo anteriormente.[92]

Oportunamente, destaca-se aqui um importante ponto de diferenciação do trabalho temporário terceirizado da subcontratação permanente, pois, enquanto aquele obreiro possui atividades que coincidem com a atividade principal da empresa, este estaria limitado às atividades-meio do empregador secundário.

Observa-se, portanto, que consideravam-se lícitas as contratações de serviços subsidiários mediante empresa interposta, ficando vedada a contratação para prestação de atividade-fim.

O primeiro ponto de licitude da terceirização estava, então, em não ultrapassar os limites estabelecidos para contratação de serviços auxiliares à tomadora.

[92] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 301

Neste passo, respeitados as limitações, a análise da ilicitude passava à verificação de ausência de pessoalidade e subordinação direta, expresso na parte final do citado item III da Súmula 331 do TST.

Sobre isso, Maurício Godinho Delgado explica que a "subordinação e a pessoalidade, desse modo, terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados", de modo que aquela responderá pela coordenação das atividades executadas pelo seu obreiro no estabelecimento desta.[93]

Explicitando ainda mais a situação narrada, Luciano Martinez discorre que "a contratação visa à prestação do serviço, e não um específico ao trabalhador", em virtude do que "não poderia haver relação pessoal entre este e o tomador dos serviços".[94]

Sobre os raciocínios acima, transcreve-se os itens I e III da Súmula 331 do TST:

> Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)
> 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).
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.[95]

Ante o exposto, a contratação de mão-de-obra terceirizada se faria lícita quando respeitasse o limite da atividade finalística da empresa (excetuando-se o trabalho temporário), cumulada com a inexistência de pessoalidade e subordinação direta, sob pena de constituir-se ilegalidade.

Todavia, tal conjuntura se viu alterada pelo advento da Lei 13.467/17 que modificou a Lei 6.019/74 (lei para regulação do trabalho temporário até então), de modo que passasse a dispor, também, sobre a terceirização de forma ampla, permitindo que as atividades-fim da empresa fossem executáveis por trabalhadores terceirizados, também.

Essa interpretação, "meramente gramatical e literalista", conforme explicam Maurício Godinho Delgado e Gabriel Neves Delgado, faz referência a mais impactante alteração promovida, diretamente no objeto de contrato de

[93] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 519

[94] MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 464.

[95] Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Recurso eletrônico disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 26/05/2018.

terceirização, que é "no tipo de atividade passível de realização pelo trabalhador terceirizado", de modo que todas as atividades da empresa, inclusive a principal, sejam alvo do referido contrato.[96]

Acerca de tais considerações, os principais dispositivos da Lei 6.019/74 com redação dada pela 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.
> 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.[97]

Note-se que o dispositivo legal insiste em frisar, veementemente, que a atividade principal poderá ser objeto de transferência, sem barreiras de verificação de atividade-meio e atividade-fim, limitando-se à ressalva de que a empresa terceirizante possua capacidade financeira equivalente aos serviços contratados.

A propósito, no que tange ao tema licitude, eis aqui, destacado, novo pressuposto para a terceirização. A partir das referidas alterações na norma, passa-se a exigir que a empresa prestadora de serviços somente assim se considere quando tiver idoneidade financeira ou, na expressão literal utilizada "capacidade econômica compatível com sua execução", conforme elogia Homero Batista Mateus da Silva.[98]

Sobre isso, esse mesmo autor explica que:

> Logo, aquela pletora de empresas de fachada que atravancam o fluxo das audiências trabalhistas, bem como todos os numerosos aliciadores de mão de obra, popularmente chamados de "gatos", e, ainda, aqueles esquemas de colocar o maître como prestador de serviços terceirizados de garçons ou o motoboy mais antigo como fornecedor dos serviços de entregas motorizadas feitas pelos colegas, nada disso poderá ser considerado modalidade válida de terceirização – agora por força da própria lei.[99]

Desta feita, restam conclusas a principais considerações acerca da licitude da terceirização, já considerando as recentes e profundas alterações trazidas pela reforma trabalhista, não obstante omissos outros pontos de menor importância que dizem respeito, por exemplo, aos requisitos formais, como a exigência de contrato escrito, específico e determinado, e outros detalhes que serão tratados no tópico que segue, mais relacionadas à ilicitude.

---

[96] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentário à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr 2017. p. 209

[97] BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 26/05/2018

[98] SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista.** Livro eletrônico. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 133.

[99] *Ibid*., p. 133

4.1.2 Terceirização ilícita

Em se tratando da ilicitude na terceirização, mais uma vez inevitável é a comparação da base normativa antiga (Súmula 331 do TST), de natureza jurisprudencial, com as recentes alterações da Lei 6.019/74 com redação dada pela Lei 13.467/17, e, também, pela Lei 13.429/17, que em março de 2017 já havia alterado alguns pontos cuja eficácia se consubstanciaram após, com a reforma trabalhista.

Sobre esse primeiro período, a terceirização ilícita estava, inicialmente, condicionada à análise da atividade desempenhada pela empresa tomadora. A verificação se fazia importante, pois, nos termos da mencionada súmula, transcrita no tópico anterior (para melhor visualização), somente era lícito a intermediação de mão-de-obra para execução das atividades subsidiárias.

As principais formas de terceirização permitidas até então apresentavam boa forma em relação ao basilar da terceirização enquanto instituto prático nas relações comerciais e industriais, estudado no capítulo inicial.

Isso significa dizer que a transferência de atividades era realizada para otimizar a cadeia produtiva, de modo que a empresa tomadora de serviço pudesse se concentrar na sua atividade finalística, enquanto as outras necessidades subsidiárias eram desempenhadas por uma especializada, não se tratando somente de uma questão de custos, mas também de eficiência.

Diz-se isso, porque, exemplificando, é mais lógico que uma empresa especializada em vigilância desenvolva de maneira melhor a atividade para qual se constituiu como negócio (inclusive pelas particularidades inerentes), que uma empresa do ramo alimentício. Assim, a esta é mais vantajoso se valer de serviços terceirizados para promover a segurança do seu patrimônio.

Não obstante, a impossível saciedade de lucro se viu estampada na reforma trabalhista de modo que os limites da terceirização foram quebrados, passando a se permitir a subcontratação de mão-de-obra para execução das atividades principais, bem como a contratação de uma empresa com a finalidade específica de firmar os contratos de prestação de serviços, ou seja, quarteirização.

Explicando, a empresa principal contrata uma especializada (não necessariamente especialista nesse ramo de negócios) para que subcontrate outras empresas que, aí sim, desempenharão as atividades.

Essa compreensão é exarada pelo sentido literal que traz o §1º do art. 4º-A da CLT, alterado pouco antes da reforma trabalhista (Lei 13.467/17) pela Lei 13.429/17: "§1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços."[100]

Adentrando ainda mais o campo legal, mais precisamente à análise do que consubstanciaria a ilicitude da terceirização, transcreve-se os seguintes dispositivos, retirados da Lei 6.019/74, eis que são apontados lá como requisitos e vedações:

> Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:
> I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
> II - registro na Junta Comercial;
> III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
> a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);
> b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
> c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
> d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R$ 100.000,00 (cem mil reais); e
> e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).
> [...]
> 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.
> §1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.
> [...][101]

No que se refere aos requisitos, são mínimas as exigências, sequer ultrapassando a esfera do que é básico para exercício da atividade empresarial.

Nesse mesmo condão de garantir facilidade ao empregador, a vedação somente é utilizada para restringir desvio de atividade, vinculando o empregador terceirizado às atividades para qual a empresa prestadora de serviços foi contratada.

Além disso, sob a ótica da sistemática justrabalhista (de proteção ao empregado), é incabível a pessoalidade e subordinação direta entra a empresa tomadora e o empregado terceirizado, isso com base no próprio instituto, sob pena ne declaração de vínculo de emprego se preenchidos os demais requisitos de "onerosidade e habitualidade, que compõem a essência do direito do trabalho".[102]

---

[100] Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 26/05/2018

[101] *Ibid*.

[102] SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista.** Livro eletrônico. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 134.

Outra limitação que existe na terceirização sob a égide da reforma trabalhista, que pode ser considerado como um ponto positivo, aliás, trata-se de uma "barreira" à pejotização – "contratado para prestar serviços sob a forma de pessoa jurídica, quer dizer, o empregado constitui uma empresa prestadora de serviços e se torna ele próprio o terceirizado da empresa tomadora" –, instituindo uma quarentena de 18 meses em que o empregado direto da tomadora não pudesse ser recontratado de outra forma, seja constituindo uma pessoa jurídica, seja como trabalhador de uma prestadora de serviços.[103]

Em face das considerações supra-expendidas, nota-se, portanto, que no atual cenário trabalhista brasileiro, a ilicitude da terceirização foi moldada de modo que sua aplicação se tornasse prática, desmoderada e ampla, em favor do empregador que se acautelará somente no que se refere a formalidade de contratação, abstendo-se, ainda, de desviar os subempregados das atividades para as quais foram contratados.

4.2 Principais consequências práticas

Já foi defendido que a prática da terceirização trabalhista com finalidade de especialização e optimização da cadeia produtiva pode ser facilmente visualizada com bons olhos, tendo sido esse seu primórdio.

Não obstante, alterou-se o esboço da prática de transferência de serviços à um terceiro para optimizar os ganhos econômicos. Fato é que a parte mais fraca certamente arcaria com essa incumbência, tendo em vista que a mera transferência de uma atividade à um terceiro pelo mesmo preço que gastaria inicialmente não permitiria que as contas práticas fechassem. Nesse sentido, para que a empresa prestadora de serviços pudesse lucrar, natural seria que o trabalhador tivesse seu salário reduzido.

A partir desse ponto, as consequências práticas da terceirização passam a ser negativas.

Sobre isso, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges criticam que pode haver queda na qualidade dos serviços oferecidos, tendo em vista a inexistência de subordinação direta, gerando reflexos negativos que ultrapassam o trabalhador e alcançam a comunidade consumidora.[104]

[103] *Ibid*., p. 134.

[104] CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017. p. 88

Além da situação narrada, a terceirização ampla implica lesão aos direitos trabalhistas que trespassam o decréscimo salarial do trabalhador, podendo atingir diretamente sua vida.

Diz-se isso porque, a cada quarenta e oito segundos um acidente de trabalho acontece no Brasil. Inobstante, a alarmante situação não se encerra nesse dado, apura-se que quatro milhões e cinquenta e cinco mil trabalhadores se feriram em sua jornada de trabalho, sendo que ao menos quinze mil tiveram a vida ceifada por laborarem desprotegidas.[105]

Fato é que esses dados atingem diretamente toda sociedade trabalhadora, contudo, alarmante é saber que cerca de oitenta por cento dos acidentes de trabalhado atingem funcionários terceirizados[106]

Além disso, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, muito antes de se falar em reforma trabalhista, mais precisamente no ano de 2012, já visualizava a forma negativa como a terceirização trabalhista vislumbrava-se no país, tendo publicado na nota técnica nº 112 que:

> A terceirização, no Brasil, tem sido utilizada primordialmente para reduzir custos e retirar obrigações trabalhistas das empresas. No campo das relações de trabalho, a terceirização se manifesta de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalho e dos benefícios, sem necessariamente sonegar a legislação trabalhista; como relação de emprego triangular, utilizando-se de agências de intermediação de mão de obra, via contratação temporária; como forma de mascarar a relação de emprego, por meio da contratação de cooperativas, pessoas jurídicas, autônomos, trabalho de estagiários; e como expressão da informalidade (Krein, 2007).[107]

Continuando no campo das consequências econômicas cumuladas à degradação da segurança do trabalhador terceirizado, a análise agora se volta à um ponto que certamente não se faz importante aos olhos das empresas que corroboram com a terceirização de mão-de-obra despricienda, que é o prejuízo financeiro suportado pelo País em decorrência dos acidentes de trabalho.

Para que se compreenda a dimensão dos dados a seguir expostos, insta compreender que, consoante o art. 19 da Lei

[105] REDAÇÃO SRzd. **Brasil registra um acidente de trabalho por minuto**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.srzd.com/brasil/brasil-registra-um-acidente-de-trabalho-por-minuto/. Acesso em 26/05/2018.

[106] AGÊNCIA BRASIL. **80% dos acidentes de trabalho atingem terceirizados, afirmam CUT e Dieese**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalhe/economia/80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados-afirmam-cut-e-dieese/?cHash=85666112e303b1f9f7349a4cd12c6566. Acesso em 02/06/2018.

[107] DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº 112: Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro.** Recurso eletrônico disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.html. Acesso em 26/05/2018.

nº 8.213/91, conceitua-se como acidente de trabalho:

> Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.[108]

Seguindo, apesar de se tratar de um ponto pouco discutido, importa saber que cerca de quatro por cento do Produto Interno Bruto (PIB) se faz extraviado para "tapar" os buracos causados pelos acidentes de trabalho.[109]

Outrossim, destaca-se que entre os anos de 2012 e 2017 os gastos com a previdência social no que diz respeito aos benefícios acidentários, dentre os quais se destacam o auxílio-doença e acidentário, aposentadoria por invalidez e pensão por morte, diretamente ligados aos acidentes de trabalhado, alcançaram o patamar de vinte e seis bilhões de reais.[110]

Acerca de tais pontuações, é lógico que os consectários práticos da terceirização trabalhista respaldam diretamente no rombo a ser custeado única e exclusivamente pelo poder público, o que deveria ser inadmissível.

Diz-se isso porque não é plausível que entre as consequências dos acidentes de trabalho, obviamente favorecidos pelo descaso das empresas com a segurança do trabalho, não causem prejuízos direto àquelas que favorecem o ponto gerador de todo o quadro discutido, ainda mais em se tratando de terceirização, em que o decréscimo se faz comprovado.

Tendo em vista as considerações expostas acima, tem-se que a terceirização imediatamente induz ao decréscimo salarial do trabalhador terceirizado, bem como a perda de outros benefícios trabalhistas, o que por si só já seria apto para jogar a baixo sua ampla legalização.

Mas não só isso, não se pode deixar de considerar que as perdas ultrapassam a esfera financeira imediata e alcançam, além diminuição da qualidade dos produtos/serviços, a segurança do trabalho, incidindo até mesmo na vida do trabalhador, que tem o perigo de tê-la ceifada potencializado.

---

[108] BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 02/06/2018.

[109] REDAÇÃO SRzd. **Brasil registra um acidente de trabalho por minuto**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.srzd.com/brasil/brasil-registra-um-acidente-de-trabalho-por-minuto/. Acesso em 26/05/2018.

[110] AGÊNCIA O GLOBO. **Acidentes de trabalho custaram R$ 26 bi à Previdência entre 2012 e 2017**. Recurso eletrônico disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/03/acidentes-de-trabalho-custaram-r-26-bi-previdencia-entre-2012-e-2017.html. Acesso em: 02/06/2018.

Por fim, restou observado que todos esses riscos, quando convertidos em prejuízos práticos ocasionado pelo acidente de trabalho, voltam-se ao poder público, que ao final suporta o rombo financeiro através da previdência social.

4.3 Consectários legais e responsabilização

Ao que se viu, a terceirização trabalhista, pela forma que é utilizada, traz consigo consequências negativas em campos distintos, conforme abordado em tópico anterior. Isso acarreta a necessidade de regulamentação sob pena de discriminação descontrolada dessa prática, o que pode romper a atual ligação bilateral entre empregado e empregador, saudável, para abrir espaço a contratos triangulares, ou até quadrangulares, de efeitos maléficos, até o que já se viu.

A base legal que regulou durante muito essa temática foi a já citada Súmula 331 do TST. Partindo dela, já foi observado que a terceirização para ser considerada lícita deveria se restringir às atividades subsidiárias, que não se relacionassem com o núcleo constituidor da empresa, sem que houvesse, ainda, vínculo direto de subordinação do obreiro com tomador ou pessoalidade, além de outras regularidade formais de constituição e idoneidade do contrato com a prestadora de serviços.

Assim, tratando dos consectários legais e dinâmica jurídica de responsabilização, explica-se que, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, quando lícita a terceirização, manter-se-ia os laços jurídicos originalmente fixados pelas partes[111]. Isso significa dizer que o responsabilizado imediato é a empresa prestadora de serviços, com quem se comunica diretamente o empregador por ela contratado, de modo que a empresa tomadora somente se responsabilizaria subsidiariamente.

Como responsável subsidiário, o empregador oculto (tomador de serviços) arcará com as parcelas não quitadas pelo empregador aparente (prestador de serviços), assemelhando-se à um fiador ou avalista, arcando "sem quaisquer restrições, a plena responsabilidade daquele que, em última análise, figura na relação jurídica única e exclusivamente para garantir a integral satisfação do credor", segundo elucida Alice Monteiro de Barros.[112]

[111] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 520.

[112] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010. p. 456.

Lado outro, uma vez verificada irregularidade na subcontratação, seja por existência de subordinação direta ou prestação de serviços ligados ao núcleo da dinâmica empresarial da tomadora, por exemplo, a terceirização passaria ao campo da ilicitude. Dessa forma, consoante explana Maurício Godinho Delgado, resta desfeito o vínculo laboral com a empresa terceirizante, voltando-se o vínculo justrabalhista diretamente com a tomadora de serviços.[113]

Sobre isso, a consequência prática seria a responsabilização imediata da empregadora dissimulada (tomadora de serviços), que, de subsidiária, migraria ao polo solidário da relação justrabalhista, o que na ótica comparada ao direito civil, vislumbraria a situação em que de avalista ou fiador, passaria a figurar como devedor principal solidário, juntamente à empregadora direta.

Para melhor visualização, transcreve-se os itens da citada Súmula que tratam diretamente sobre o assunto:

> Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.
> 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).
> [...]
> 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.
> [...]
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.[114]

Todavia, os efeitos não param por aí. Insta considerar, ainda, que há outro consectário relativos à desobediência dos limites da terceirização sob a égide da Súmula 331; a isonomia de benefícios trabalhistas entre os empregados terceirizado e diretos da contratante.

Acerca disso, Maurício Godinho Delgado esclarece que "reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira"[115], o que garantiria os citados benefícios, tais como auxílio-alimentação, auxílio-creche, vale-transporte, dentre outros.

Outro debate que não faltava ao assunto se refere a isonomia salarial pura – no sentido de se referir única e exclusivamente sobre a remuneração –

---

[113] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 520.

[114] Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Recurso eletrônico disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 04/06/2018.

[115] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 520.

entre os empregados da empresa tomadora e os trabalhadores terceirizados, mesmo em se tratando de terceirização lícita.

Diz-se isso porque é defeso a discriminação salarial, nos termos do art. 7º, XXXII da CRFB – "proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos"[116] –, bem como é exigida isonomia salarial à luz do antigo (anterior às alterações substanciais acontecidas no ano de 2017) dispositivo contido no art. 12, "a", da Lei nº 6.019/74 – "remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora"[117] –.

Dessa forma, a isonomia salarial é algo que se defende mesmo sob observância dos limites para terceirização trabalhista, quer seja pelo caráter protetor do Direito do Trabalho, ou, também, pela interpretação literal do dispositivo que antes dispunha especialmente sobre o trabalho temporário, analogamente.

Entretanto, também aqui o cenário trabalhista foi profunda e negativamente alterado pelas reformas que aconteceram no ano de 2017.

Conforme aprofundado outrora, as Leis nº 13.429, de março de 2017 e 13.467, de julho de 2017, alteraram a dinâmica terceirizante regulada pela Súmula 331 do TST, inicialmente promovendo alterações ampliativas ao campo do contrato de trabalho temporário, pelo que não afetaria significativamente o cenário justrabalhista, seguidas pelas reformulações, aí sim profundas e maléficas, da "reforma trabalhista".

A primeira das alterações não trouxe um texto normativo que evidenciasse sua real pretensão, de forma que ficou limitada a possibilitar de contratação de serviços inespecíficos temporariamente, conforme exposto em tópico específico.

A reforma trabalhista, por sua vez, não falhou em alterar, de maneira clara, a Lei nº 6.019/74, que até então regulamentava o trabalho temporário, de modo que passasse, então, a reger as relações trabalhistas terceirizadas, permitindo a subcontratação de serviços relacionados a quaisquer das atividades, como frisou veementemente.

Com isso, a distinção de atividade-fim e atividade-meio para fins de

[116] **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05/06/2018.

[117] BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 29/03/2018

definição de licitude e responsabilização deixa de ser necessária, de modo que todo tipo de terceirização, ou até quarteirização, se for o caso, passa ao campo da licitude.

Em virtude disso, em hipótese alguma haverá a quebra de ligação contratual com a empresa terceirizante e formação de vínculo direto com a tomadora de serviço, de tal sorte que esta será sempre e apenas considerada "subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços", à luz do §5º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74.

Por fim, no que se refere a isonomia salarial, a afronta passa a ser ainda maior, "ao viés anti-humanístico e antissocial da nova legislação"[118], ao passo que se autoriza expressamente a distinção/discriminação do trabalho igual. Tal absurdo restou estampado no §1º do art. 4º-C da Lei nº 6.019/74, dispondo sobre a faculdade das empresas deliberarem "que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante", o que certamente não virá à prática.

A propósito, a convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, do qual o Brasil é signatário, pelo que lhe é atribuída status de norma constitucional (art. 5º, §2º da CRFB/88), é expressamente contra a discriminação salarial, *in verbis:*

CONVENÇÃO N. 111
I — Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60.
II — Dados referentes ao Brasil:
a) aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64;
b) ratificação = 26 de novembro de 1965;
c) promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68;
d) vigência nacional = 26 de novembro de 1966.

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;
Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;
Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;
Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;
Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e oito a convenção abaixo transcrita que será denominada 'Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958';

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:
a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as

[118] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentário à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr 2017. p. 209.

organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.[119]

As considerações supra-expendidas, não esgotam, mas alcançam os assuntos nevrálgicos da terceirização, já sob a égide da reforma trabalhista. Certo é que a produção de efeitos práticos e no cenário justrabalhista dependerão de mais tempo para serem estampados, bem como para gerarem movimentação doutrinária e jurisprudencial de contrarreforma, à luz da Constituição Federal. Assim, encerra-se aqui a discussão da dinâmica terceirizante no mercado amplo, restando, apenas, tecer observação ao campo da Administração Pública, que é o que se faz em sequência.

4.3.1 Responsabilização decorrente da terceirização ilícita no âmbito da Administração Pública

Desta feita, retirando o assunto reforma trabalhista de pauta para tratar do cenário da terceirização no âmbito da Administração Pública, inicia-se a análise direta partindo de dois itens da Súmula 331 (além do item IV, que não será transcrito, haja vista sua citação no tópico anterior), que serão basilares aos pontos de discussão em sequência:

> Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.
> 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).
> [...]
> 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.[120]

Partindo disso, observe-se que a dinâmica de responsabilização resta substancialmente alterada, equiparando-se à aplicada ao mercado comum após as alterações elucidadas anteriormente.

Tais diferenças se devem para fins de adequação ao texto constitucional posto que, conforme disposto no art. 37, II da CF, a "investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a

[119] Organização Internacional do Trabalho. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Recurso Eletrônico disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 04/07/2018.

[120] Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Recurso eletrônico disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 04/06/2018.

complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei"[121].

Além disso, a própria Lei nº 8.666/93, que regulamenta as licitações e contratos da Administração Pública traz em seu texto dispositivos que preveem que vedam a transferência das responsabilidades e encargos trabalhistas ao órgão público, *in verbis:*

> Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.
> §1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.[122]

Dadas essas considerações, consoante expressamente veda o item II da Súmula, mesmo que a Administração Pública não observe as regulamentações, não haverá formação de vínculo direto com o empregado irregularmente contratado.

Sobre isso, a jurisprudência é consolidada, garantindo a aplicação da Súmula pelo próprio TST:

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. A investidura não só em cargo, mas também em emprego público, após a CF/88, depende de aprovação prévia em concurso público, sem o que não se pode efetivar o vínculo empregatício. Anote-se que essa exigência, como está no caput do art. 37, II, da CF/88 em comento, abrange, também, a administração pública indireta. Recurso de revista conhecido e provido.[123]

Inobstante, tal vedação não alcança os contratos que tenham se operado antes da vigência da CF/88, conforme ressalva a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 321 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho:

> OJ 321. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988.
> Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, inclusive ente público, em relação ao período anterior à vigência da CF/1988.[124]

---

[121] BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05/06/2018.

[122] BRASIL. Lei nº 8.666/93, de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8666cons.htm. Acesso em: 05/06/2018.

[123] Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 6878892320005155555 687889-23.2000.5.15.5555, Relator: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 13/04/2005, 4ª Turma,, Data de Publicação: DJ 29/04/2005. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.** Recurso eletrônico disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1181782/recurso-de-revista-rr-6878892320005155555-687889-2320005155555. Acesso em: 05/06/2018.

[124] Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 321. **VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988**. Recurso eletrônico disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA321. Acesso em 05/06/2018.

Além disso, no que se refere ao grau de responsabilização, à Administração Pública, conforme aponta o item V da Súmula 331, responsabilizar-se-a subsidiariamente, e somente se restar evidenciada conduta, somente naquilo em que a condenação judicial impuser em relação ao período da prestação laboral.

Explicando melhor sob a condição de responsabilização do ente público, Luciano Martinez explica que a responsabilidade "não decorre de mero inadimplemento da empresa prestadora dos serviços, mas da 'conduta culposa' da entidade tomadora no que diz respeito ao cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente das obrigações de controle e fiscalização".

Não obstante, faz-se importante explicitar que, em atenção ao princípio da isonomia, deverão ser garantidas as mesmas condições e benefícios trabalhistas, consoante determina a OJ nº 383 da SDI-I:

> OJ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974.
> A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.[125]

Tecida tais observações, resta finalizado o que se deve compreender da dinâmica terceirizante e seus efeitos e consequências legais para quando se envolver a Administração Pública, que frise-se, passaram a equiparar-se com os do mercado comum após a vigência da Lei nº 13.467/17.

[125] Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 383. **TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974**. Recurso eletrônico disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html. Acesso em 05/06/2018.

5. CONCLUSÃO

Em observância às considerações lançadas no decorrer do trabalho, verificou-se que a terceirização de atividades não é uma prática nova, tendo sido verificada pela primeira vez durante a Segunda Guerra Mundial, como uma solução empresarial que potencializava a produção através da contratação de empresas especializadas para atuar em determinadas etapas da produção.

Não obstante, em solo brasileiro, a prática foi verificada inicialmente no ramo automobilístico, sem regulamentação, alcançando à administração pública, quando se verificou a introdução da prática no cenário jurídico e legislativo, e, por fim, o mercado geral nas atividades subsidiárias e até nevrálgicas, com o advento da reforma trabalhista em 2017.

Além disso, observou-se que a prática não passou despercebida na conjuntura justrabalhista brasileira, cuja atuação permitiu a compreensão dessa prática como uma técnica de organização que envolve a transferência de determinadas atividades à uma prestadora de serviço, com quem se relaciona diretamente o trabalhador, rompendo com a tradicional relação trabalhista bilateral e constituindo comunicações triangulares.

Desse conjunto, extrai-se também a compreensão das modalidades terceirizantes, assim separadas em periféricas e nucleares, que são as atividades-meio e atividades-fim, respectivamente, além terceirização de trabalhadores temporários para suprir demandas cotidianas ou excepcionais de quaisquer atividades.

Todavia, o Direito do Trabalho foi alvo de profundas alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17, em sua grande maioria criticadas pela doutrina, que atingiram diretamente a terceirização trabalhista de atividades. A referia Lei trouxe profundas alterações no dispositivo legal que disciplina a supramencionada contratação de trabalhadores temporários por empresa interposta, de modo que estendesse sua aplicabilidade às relações trabalhistas trilaterais em geral, rompendo a limitação de terceirização de atividades-meio até então verificada sob a égide da Súmula 331 do TST.

Assim, restaram rompidas as barreiras que mantinham as origens finalísticas da prática terceirizante (especialização e potencialização da cadeia produtiva), de modo que sua utilização abrangesse toda a ceara mercantil, em qualquer modalidade, independentemente do intuito (especialização ou redução de custo).

A propósito, é justamente esse o atual cenário de aplicabilidade da terceirização trabalhista de atividades; exigências mínimas que se referem à constituição regular da empresa, além da restrição de desvio do empregado terceirizado, vinculando-o às atividades para as quais foi regularmente contratado.

Disso tudo, o que se sabe é que a terceirização indiscriminada traz malefícios em diversos sentido, tais como a redução do salarial, do tempo em que o vínculo trabalhista se opera, da qualidade do produto final e da segurança do trabalho, o que concatena em aumento nos acidente do trabalho, e certamente gerará prejuízos aos cofres públicos na administração da previdência social.

Finalizando, o que se compreende é que a responsabilização foi minimizada, tendo em vista que os limites, anteriormente ligados à atividade-meio, foram ampliados com as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17, possibilitando a terceirização de quaisquer atividades. Dessa forma, a ilicitude será verificada se houver afronta à subordinação e pessoalidade, ou algum outro elemento constitutivo, dada as exigências da Lei. nº 6.019/74, implicando formação de vínculo direto do trabalhador com a tomadora, equiparação de direitos aos empregados contratado diretamente e responsabilização solidária. Lado outro, em havendo observância aos limites, a responsabilização será subsidiária.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **80% dos acidentes de trabalho atingem terceirizados, afirmam CUT e Dieese**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.atribuna.com.br/noticias/noticias-detalhe/economia/80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados-afirmam-cut-e-dieese/?cHash=85666112e303b1f9f7349a4cd12c6566. Acesso em 02/06/2018.

AGÊNCIA O GLOBO. **Acidentes de trabalho custaram R$ 26 bi à Previdência entre 2012 e 2017**. Recurso eletrônico disponível em: https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/03/acidentes-de-trabalho-custaram-r-26-bi-previdencia-entre-2012-e-2017.html. Acesso em: 02/06/2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 05/06/2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 16. nov. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.429, 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.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1. Acesso em: 03.11.2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 16.11.2017.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 29/03/2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 02/06/2018.

BRASIL. Lei nº 8.666/93, de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências**. Recurso eletrônico disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8666cons.htm. Acesso em: 05/06/2018.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2014.

CALCINI, Ricardo Souza. **A nova lei da terceirização e a reforma trabalhista**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267633,21048-A+nova+lei+da+terceirizacao+e+a+reforma+trabalhista. Acesso em: 17.11.2017.

CARDOSO, Luisa Rita. **Segunda Guerra Mundial**. Recurso eletrônico disponível em: https://www.infoescola.com/historia/segunda-guerra-mundial/. Acesso em: 01. nov. 2017

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho.** São Paulo: Malheiros, 2000, apud IZIDIO, Cláudio Gonçalves. Terceirização: Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil. Recurso eletrônico disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18539. Acesso em: 01. nov. 2017

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentário à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr 2017.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Nota técnica nº 112: Terceirização e negociação coletiva: velhos e novos desafios para o movimento sindical brasileiro.** Recurso eletrônico disponível em: https://www.dieese.org.br/notatecnica/2012/notaTec112terceirizacao.html. Acesso em 26/05/2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. rev. atual. e ampl. Rio de janeiro: Forense, 2017.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização de Serviços**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_24340254_RESPONSABILIDADE_DA_ADMINISTRACAO_PUBLICA_NA_TERCEIRIZACAO_DE_SERVICOS.aspx. Acesso em: 28/03/2018.

IZIDIO, Cláudio Gonçalves. **Terceirização: Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil.** Recurso eletrônico disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18539. Acesso em: 01. nov. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A terceirização e o papel do ministério público do trabalho**. Revista dos Tribunais, vol. 103, p. 27 - 43, São Paulo, Set, 2012. Recurso eletrônico disponível em:

http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 205. apud SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil**. Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho.** 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 128. apud SANTOS, Ciamara dos. **Considerações acerca da terceirização no direito do trabalho**. Revista dos Tribunais, vol. 141/2011, p. 89 - 141, São Paulo, Jan - Mar, 2011. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 128. apud SANTOS, Ciamara dos. Considerações acerca da terceirização no direito do trabalho. Revista dos Tribunais, vol. 141/2011, p. 89 - 141, São Paulo, Jan - Mar, 2011. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

Organização Internacional do Trabalho. **C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Recurso Eletrônico disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 04/07/2018.

PEREIRA, Leone. **Terceirização - Aspectos atuais e polêmicos**. Revista dos Tribunais, vol. 162, p. 15 - 43, São Paulo, Mar - Abr, 2015. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

REDAÇÃO SRzd. **Brasil registra um acidente de trabalho por minuto**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.srzd.com/brasil/brasil-registra-um-acidente-de-trabalho-por-minuto/. Acesso em 26/05/2018.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista.** Livro eletrônico. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Manual de Direito do Trabalho**. Leme: CL EDIJUR, 2016. p. 175.

SILVA, Paulo Antônio Maia e. **Manual de Direito do Trabalho**. Leme: CL EDIJUR, 2016. p. 175, apud ROCHA, Laís da Costa. **Responsabilidade da Administração Pública Como Tomadora de Serviços nas Relações Terceirizadas de Trabalho.** 2012. 50 F. Trabalho de Conclusão e Curso (Curso de Direito) – Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ). João Pessoa, 2012, p.12.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **A NOVA LEI GERAL DE TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.** Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 233 - 257, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

SILVA, Vander Brusso da. **A terceirização no Brasil.** Revista dos Tribunais, vol. 980, p. 205 - 232, São Paulo, Jun, 2017. Recurso eletrônico disponível em: http://www.revistadostribunais.com.br/. Acesso em: 12. ago. 2017.

Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 383. **TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974**. Recurso eletrônico disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html. Acesso em 05/06/2018.

Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 321. **VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PERÍODO ANTERIOR À CF/1988**. Recurso eletrônico disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm#TEMA321. Acesso em 05/06/2018.

Terceirização, arma contra o movimento sindical. Jornal Trabalhista, Brasilia, 31.8.1992, ano IX, n. 418, p. 904 *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – **RECURSO ORDINÁRIO:** 01405007220075010017 RJ, Relator: Rogerio Lucas Martins, Sétima Turma, Data de Publicação: 25/11/2014. Recurso eletrônico disponível em: https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153532425/recurso-ordinario-ro-14050072200750010017-rj. Acesso em: 03.11.2017.

Tribunal Superior do Trabalho - E-RR-586341/1999.4, Red. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, SBDI-1, DEJT de 16/10/2009. **RECURSO DE EMBARGOS - AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM - EMPRESA DO RAMO DE ENERGIA ELÉTRICA – EXEGESE DO RT. 25 DA LEI Nº 8.987/95 - INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;subsecao.especializada.dissidios.individuais.1:acordao;e:2009-05-28;586341-1999-1-18-0. Acesso em: 03.11.2017

Tribunal Superior do Trabalho - **RECURSO DE REVISTA**: 608007620095130006 60800-76.2009.5.13.0006, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Sexta Tuma, Data de Publicação: 04/11/2011. Recurso eletrônico disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20695506/recurso-de-revista-rr-608007620095130006-60800-7620095130006-tst. Acesso em: 03.11.2017.

Tribunal Superior do Trabalho**. Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência.** Recurso eletrônico disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24391817. Acesso em: 03.11.2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 6878892320005155555 687889-23.2000.5.15.5555, Relator: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 13/04/2005, 4ª Turma,, Data de Publicação: DJ 29/04/2005. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.**

LEGALIDADE. Recurso eletrônico disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1181782/recurso-de-revista-rr-687889232000515555-687889-2320005155555. Acesso em: 05/06/2018.

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada)**. Recurso eletrônico disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 02.11.2017

Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**. Recurso eletrônico disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29/03/2017.

TRINDADE, Rodrigo. **Lei 13.429 de 2017 e a intermediação de trabalho no Brasil: perspectivas políticas e hermenêuticas**. Recurso eletrônico disponível em: http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1235-lei-13-429-de-2017-e-a-intermediacao-de-trabalho-no-brasil-perspectivas-politicas-e-hermeneuticas. Acesso em: 03.11.2017.

TRINDADE, Washington L. da. **Os caminhos da terceirização.** Jornal Trabalhista, Brasília, 17.8.1992, ano IX, n. 416, p. 869 *Apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.