

A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Suellen Rebeca Rodrigues Lima¹
Uérlei Magalhães de Moraes²

RESUMO: A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho são temas de ampla discussão, especialmente após as mudanças legislativas que legalizaram a terceirização de todas as atividades empresariais. Inicialmente, a terceirização foi implementada para especializar serviços, aumentar a qualidade e reduzir custos empresariais. O objetivo é investigar os efeitos nas relações laborais decorrentes da flexibilização implementada com a aprovação dessas leis e como tais mudanças podem prejudicar os direitos dos trabalhadores. Contudo, a falta de legislação específica e fiscalização adequada permitiu que essa prática fosse utilizada principalmente para reduzir gastos trabalhistas e evitar o pagamento de direitos sociais. O entendimento do STF que julga lícita a terceirização, as principais alterações legislativas, como a Lei 13.429/2017 e a Lei 13.467/2017, ampliaram a terceirização para todas as atividades, sejam elas meio ou fim, trazendo novas dinâmicas para as relações laborais. Estas mudanças geraram preocupações sobre a precarização do trabalho, redução salarial e fragmentação das relações trabalhistas. O estudo desses impactos utiliza uma abordagem metodológica baseada em uma revisão bibliográfica de artigos, doutrinas e jurisprudências relevantes. A análise indica que, apesar da legalidade da terceirização, seus efeitos podem ser prejudiciais aos trabalhadores, afastando-os da empresa contratante e enfraquecendo os vínculos empregatícios diretos. A flexibilização das normas, embora benéfica para a redução de custos empresariais, tende a criar condições de trabalho mais precárias e desvantajosas para os empregados terceirizados.

2432

Palavras-chave: Direito do trabalho. Terceirização. Impactos nas relações de trabalho. Lei nº13. 429/17 e nº 13. 467/17. O entendimento do STF.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho vem abordar o tema “A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho”. Demonstrando ser um fenômeno cada vez mais presente nas relações de trabalho, trazendo consigo uma série de impactos e desafios tanto para trabalhadores quanto para empregadores. Este trabalho se propõe a explorar os diversos aspectos desse tema complexo, desde sua definição e evolução legislativa até suas consequências sociais e econômicas.

¹Graduada em direito pela instituição Faculdade São Lucas Afya.

²Professor orientador do curso de direito pela Faculdade São Lucas Afya. Mestre em Educação e Contemporaneidade pela Universidade do Estado da Bahia.

O objetivo principal desta pesquisa é analisar os impactos da terceirização nas relações de trabalho, investigando suas implicações jurídicas, sociais e econômicas. Pretende-se compreender como a terceirização tem sido regulamentada ao longo do tempo e como essas regulamentações afetam os direitos e as condições de trabalho dos empregados terceirizados.

O estudo da terceirização e seus efeitos nas relações laborais é de extrema relevância diante do contexto atual do mercado de trabalho. Com o aumento da terceirização em diversos setores da economia, é essencial compreender as consequências dessa prática para os trabalhadores, as empresas e a sociedade em geral. Além disso, a falta de uma regulamentação clara e eficaz da terceirização pode gerar precarização do trabalho e desigualdades, tornando imprescindível uma análise aprofundada do tema.

Espera-se que este estudo forneça insights importantes sobre os impactos da terceirização, contribuindo para o debate público e para o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam relações de trabalho mais justas e equitativas. Além disso, pretende-se oferecer subsídios para que trabalhadores, empregadores, sindicatos e legisladores possam tomar decisões mais informadas e conscientes sobre a terceirização e suas implicações.

A metodologia utilizada neste trabalho foi levantamento bibliográfico, para explorar o tema "A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho". Será realizada uma pesquisa em bases de dados acadêmicas, como Google acadêmico, periódicos da Capes, revistas eletrônicas, jurisprudências, utilizando palavras-chave Direito do trabalho. Terceirização. Impactos nas relações de trabalho. Lei nº13. 429/17 e nº 13. 467/17". Os estudos selecionados serão analisados quanto à sua relevância e qualidade, e os resultados serão sintetizados para fornecer uma visão abrangente.

O entendimento do STF que julga lícita a terceirização, as principais alterações legislativas, como a Lei 13.429/2017 e a Lei 13.467/2017, ampliaram a terceirização para todas as atividades, sejam elas meio ou fim, trazendo novas dinâmicas para as relações laborais.

Ao final desta pesquisa, espera-se ter uma compreensão mais ampla dos desafios e oportunidades relacionados à terceirização, bem como das medidas necessárias para mitigar seus impactos negativos e promover relações de trabalho mais dignas e sustentáveis. A análise dos resultados obtidos permitirá identificar possíveis lacunas na legislação e nas

práticas empresariais, assim como oportunidades de melhoria para garantir o respeito aos direitos trabalhistas e a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E O CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO

Apesar da terceirização não ser algo novo na história do Brasil, sua adoção foi intensificada e difundida durante a reestruturação produtiva dos anos 90. Nesse período, o assunto ganhou destaque nas agendas governamentais, sindicais e empresariais, e foi objeto de diversas análises.

Segundo Martins (2018) embora a terceirização tenha se expandido consideravelmente, sendo utilizada como uma ferramenta chave na precarização das relações de trabalho, sua presença nos debates nacionais diminuiu gradualmente. Os impactos negativos que esse fenômeno causa nas condições de trabalho, em vez de gerarem reflexão e debate, tornaram-se parte do cotidiano das empresas.

O surgimento histórico da terceirização remonta ao auge do liberalismo econômico, destacando-se especialmente durante a Segunda Guerra Mundial, quando se tornou crucial para suprir as demandas da indústria bélica. Diante da necessidade de um sistema de produção mais ágil, eficiente e descentralizado, atividades menos prioritárias para a produção de armamentos foram delegadas a outras empresas (MARTINS, 2018).

Antes desse período histórico, embora houvesse algumas práticas de contratação de serviços por terceiros, não se pode classificá-las como terceirização, pois foi somente a partir desse marco que se desenvolveu um entendimento claro sobre essa modalidade e os impactos socioeconômicos que ela acarreta a sociedade e no Direito (CASTRO, 2010).

Após o término da Segunda Guerra Mundial, a indústria entrou em uma nova fase de expansão e o capitalismo registrou novos avanços, que só foram interrompidos nas décadas de 70 e 80, quando enfrentou uma das suas crises mais graves. Essa crise, associada ao petróleo, culminou com o fim da Segunda Revolução Industrial e a adoção de uma nova divisão de tarefas entre os trabalhadores em todos os setores (MARTINS, 2016).

Nesse contexto de crise, o desemprego estrutural afetou a sociedade de maneira significativa, levando a uma forte aspiração por redução da desigualdade social. As empresas buscavam reduzir custos para enfrentar a competição da economia de mercado, optando pela

terceirização de serviços para otimizar a produção e diminuir despesas, enquanto o avanço tecnológico substituía o trabalho humano por processos automatizados, deixando os trabalhadores cada vez mais dependentes de empregos temporários e terceirizados (NASCIMENTO, 2011).

No Brasil, durante o final da década de 1960, o sistema jurídico começou a estabelecer uma referência normativa mais sólida para o fenômeno da terceirização, embora sob outra denominação naquela época. Essas referências se concentravam principalmente na esfera pública do mercado de trabalho, sob gestão direta e indireta dos poderes federais, estaduais e municipais. Isso pode ser observado no Decreto n. 200/67 e no art. 10 na Lei n. 5645/70 (DELGADO, 2017).

Delgado (2017, p. 502) explana sobre o conceito de terceirização, indicando que o termo deriva do neologismo criado a partir da palavra "terceiro", entendido como intermediário ou interveniente. Não se trata, de fato, de um terceiro no sentido jurídico tradicional, como alguém externo a uma relação jurídica entre duas ou mais partes. Esse neologismo foi forjado no campo da administração de empresas, fora do contexto jurídico, com o intuito de ressaltar a descentralização das atividades empresariais para terceiros.

Portanto, a terceirização consiste basicamente na contratação de terceiros para a execução de tarefas que normalmente não fazem parte do escopo principal da empresa. Essa modalidade de contratação abrange não apenas serviços e produção, mas também serviços de segurança, fiscalização e até mesmo temporários (MARTINS, 2016).

No âmbito do Direito do Trabalho, a terceirização é um fenômeno em que as relações econômicas de trabalho são desvinculadas das correspondentes relações jurídicas. Com isso, o trabalhador disponibiliza sua mão de obra ao tomador de serviço sem estabelecer um vínculo trabalhista direto entre ambos. A terceirização estabelece uma relação triangular devido à contratação de mão de obra no mercado capitalista, envolvendo trabalhadores, prestadores de serviços e empresas tomadoras de serviços (DELGADO, 2017).

Segundo os autores Jorge Neto e Cavalcante, a terceirização implica que a empresa delegue parte de suas atividades para outras empresas, transferindo parte do processo produtivo para a responsabilidade de terceiros. No entanto, devido ao desejo de obter resultados melhores, nos negócios, os trabalhadores estão perdendo seus laços jurídicos com as empresas, principalmente devido à crescente presença de intermediários e ao aumento do

número de terceirizações (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2019). Isso visa a redução de custos, além de aumentar a eficiência e aprimorar a qualidade dos produtos e serviços.

2.2. A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES E A RESPONSABILIDADE CIVIL

No Brasil, estamos diante de uma nova situação em relação à terceirização, devido à Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e às recentes decisões do STF na ADPF 324 e no RE 958252, que passaram a permitir a terceirização sem restrições.

A principal mudança da Lei nº 13.467/2017 em relação à terceirização é a possibilidade de terceirizar qualquer atividade, mesmo que seja a principal da empresa. Anteriormente, apenas as atividades-meio podiam ser terceirizadas, de acordo com a Súmula 331 do TST.

Segundo Delgado (2015, p. 489):

A atividades-fim são aquelas essenciais para a empresa, enquanto atividades-meio são periféricas. A terceirização das atividades-meio não está diretamente ligada à função principal da empresa, como é o caso de vigilantes, advogados, colaboradores de higiene, motoristas e cozinheiros. Por outro lado, a terceirização das atividades-fim envolve empregados que desempenham funções essenciais da empresa, como operadores de máquina, professores, costureiras, operários, administrativos e atendentes.

A Lei nº 13.429/2017 alterou a Lei nº 6.019/1974, que regulamenta o trabalho temporário, para permitir expressamente a terceirização nas atividades-fim das empresas. Isso foi feito para corrigir a omissão da legislação anterior em relação à terceirização da mão de obra. Segundo Nascimento (2011) a prestação de serviços a terceiros abrange a transferência de qualquer atividade da contratante, inclusive sua atividade principal, para uma pessoa jurídica prestadora de serviços, conforme estabelecido pela Reforma Trabalhista.

O STF decidiu que é lícita a terceirização de atividades principais da empresa contratante, desde que mantida a responsabilidade subsidiária. Portanto, qualquer atividade, seja fim ou meio, pode ser terceirizada pela empresa principal. Atualmente, a terceirização está regulamentada pelos artigos 4º-A a 4º-C e 5º-A a 5º-D da Lei nº 6.019/1974, conforme alterações feitas pelas leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017. (BRASIL, 2017).

Em suma, a Lei nº 13.429/2017 estabelece um novo marco regulatório para a terceirização no Brasil, juntamente com a Reforma Trabalhista, definindo os direitos e garantias dos empregados terceirizados e permitindo amplamente a terceirização, inclusive para atividades-fim da empresa contratante.

Sobre o termo terceirização, o jurista Maurício Godinho Delgado (2019, p. 540) explica:

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o processo que separa a relação econômica de trabalho da relação jurídica trabalhista correspondente. Nesse fenômeno, o trabalhador é inserido no processo produtivo da empresa que contrata os serviços sem que os vínculos trabalhistas sejam estendidos a essa empresa, permanecendo esses laços com a entidade intermediária.

De acordo com Henrique Correia (2018, p. 360) define terceirização da seguinte forma:

Ocorre quando uma empresa, ao invés de realizar os serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa para que esta os execute com seu próprio pessoal, sob sua responsabilidade. O trabalhador é contratado pela empresa intermediária (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa contratante).

O conceito de terceirização pode ser verificado na Lei nº 6.019 de 1974:

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, a uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Na terceirização, uma empresa contrata outra para executar atividades que anteriormente eram desempenhadas por seus próprios empregados. Durante muito tempo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula nº 331, considerou ilícita qualquer forma de terceirização, exceto para trabalho temporário, serviços de limpeza, vigilância e serviços especializados relacionados à atividade-meio do contratante.

2437

Esse entendimento mudou com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017), que passaram a permitir a terceirização de qualquer atividade da empresa, seja ela meio ou fim. Antes da reforma trabalhista, em 2014 e 2016, foram ajuizadas a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958252, que questionavam a constitucionalidade da Súmula 331 do TST, a qual proibia a terceirização da atividade-fim das empresas. (BRASIL, 2017).

Os Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) concluíram, por maioria, que a Súmula nº 331 era inconstitucional por violar os princípios da legalidade, livre iniciativa, livre concorrência e os valores sociais do trabalho, reconhecendo a licitude da terceirização em qualquer atividade empresarial.

Segundo Campos (2016) essas mudanças, a ideia de que a terceirização era uma medida excepcional, mantendo-se o modelo de vínculo empregatício bilateral, perdeu seu

sentido. As novas regras permitem a contratação irrestrita de prestadores de serviços para todas as atividades da empresa contratante, sem a necessidade de assumir responsabilidade pelas garantias trabalhistas.

Ao adotar a terceirização, as empresas buscam transferir riscos e responsabilidades trabalhistas para as entidades contratadas, visando aumentar os lucros por meio da redução de custos com a força de trabalho.

2.3. A FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O fenômeno da terceirização, anteriormente não abordado diretamente na legislação, era regido por precedentes judiciais, como a súmula 331 do TST, e leis genéricas, como a Lei nº 6.019/74, adaptada por analogia. Em 2017, ocorreram mudanças com as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que regularam a terceirização e o trabalho temporário. A Dra. Rúbia Zanotelli de Alvarenga, que argumenta contra retrocessos nos direitos trabalhistas. Essas mudanças se deram em um contexto de instabilidade política e econômica, com esforços para modernizar o direito do trabalho visando impulsionar a produtividade. No entanto, a terceirização muitas vezes resulta em condições de trabalho precárias, conforme as empresas buscam reduzir custos para se manterem competitivas.

2438

Na estrutura legal do Brasil, o campo do direito do trabalho sempre se caracterizou pela defesa dos direitos dos trabalhadores desde o início. Isso se deve principalmente à percepção de que a intervenção do Estado é essencial para equilibrar as relações laborais, que naturalmente são desiguais. (BOMFIM, 2021). O Estado desempenha o papel de mediador entre empregadores e trabalhadores, buscando garantir justiça nas relações de trabalho e proteger o mínimo de dignidade dos trabalhadores, que geralmente são a parte mais vulnerável nessa dinâmica (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Com o passar do tempo, fica evidente como influências históricas, políticas e econômicas moldaram o direito do trabalho, levando a uma revisão da regulamentação estatal mais rígida para se adaptar às transformações sociais e às relações de trabalho emergentes. Essa adaptação é em grande parte resultado do fenômeno da globalização e suas implicações no contexto socioeconômico, que promovem uma tendência de flexibilização das leis trabalhistas (CARVALHO; CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

Conforme Delgado (2017, p. 67), a noção de flexibilização é delineada da seguinte maneira:

A flexibilização laboral refere-se à possibilidade legal, estabelecida por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de reduzir a força obrigatória das normas que compõem o Direito do Trabalho, de forma a diminuir a abrangência de seus comandos e/ou os critérios específicos para sua aplicação. Em outras palavras, trata-se da redução da obrigatoriedade das normas trabalhistas ou da extensão de seus efeitos, de acordo com permissão estabelecida por norma externa estatal ou por acordo coletivo negociado.

É consensual entre diversos estudiosos o impacto que a flexibilização do Direito do Trabalho pode ter, seja na eficácia do sistema jurídico ou na esfera econômica, o que influencia tanto a doutrina quanto a jurisprudência trabalhista nacional, apresentando dois enfoques distintos: um defende que a desregulamentação é necessária para reorganizar a economia e é vista como uma mudança benéfica na prática econômica contemporânea, enquanto outro enxerga essa flexibilização como um meio de precarizar as condições de trabalho dos indivíduos, revelando o aspecto negativo da questão (BRAGHINI, 2017).

No âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilização proposta no país é vista de forma desfavorável, pois introduz novas modalidades de condições laborais, visando adaptar o ordenamento jurídico aos avanços do mercado. Isso possibilita a introdução de normas gerais na legislação existente que são menos favoráveis para a garantia da dignidade dos trabalhadores.

Por meio da flexibilização, o Estado estabelece limites máximos e mínimos para a negociação entre ambas as partes na relação de trabalho, levando a parte mais vulnerável, o trabalhador, a renunciar a seus direitos e aceitar condições de trabalho que antes não seriam consideradas, tudo isso em busca de melhores condições de vida. Nesse contexto, a busca por emprego em meio às mudanças na legislação faz com que o trabalhador se veja obrigado a aceitar a flexibilização ou então enfrentar dificuldades para encontrar oportunidades de trabalho (CASSAR, 2014).

A adequação do atual Direito do Trabalho carece de uma nova legislação, com o objetivo de melhorar a coordenação da relação de poder entre o capital e a mão de obra, visto que a informalidade no mercado de trabalho está a cada dia, a crescente informalidade no mercado de trabalho torna-se mais evidente, tornando a tarefa de evitar o desemprego cada vez mais árdua. Além disso, o constante avanço tecnológico impacta negativamente o

modelo tradicional de emprego quando não se adapta à realidade contemporânea (BRAGHINI, 2017).

Nesse contexto, as reformas em curso geram um conflito entre as normas constitucionais. Por um lado, busca-se proteger os trabalhadores preservando seus direitos laborais; por outro, busca-se promover a empregabilidade. (CARVALHO NETO; GIRÃO, 2017).

No entanto, um desafio significativo no campo do Direito do Trabalho sempre foi conciliar a eficiência econômica com a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que a livre iniciativa seja verdadeiramente compatível com a dignidade do trabalho humano.

2.3.1. Elementos fatos-jurídico da relação de trabalho

Acerca da formação e caracterização da figura jurídica da relação de emprego, pode-se afirmar que a relação de emprego estará caracterizada sempre que, nas duas extremidades dessa relação, estiverem presentes pessoas com características de empregado e empregador.

Maurício Delgado Godinho (2017) descreve que:

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um conjunto diversificado de fatores (ou elementos) reunidos em um determinado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos imprescindíveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a referida relação.

2440

São chamados elementos fáticos porque ocorrem no mundo real, existindo independentemente do direito; são também jurídicos porque, devido à sua relevância sociojurídica, são captados pelo Direito, que lhes atribui efeitos compatíveis. Daí a denominação de elementos fático-jurídicos.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017):

Os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego são cinco: 1º - prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; 2º - prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; 3º - caráter não eventual da prestação; 4º - prestação efetuada sob subordinação ao tomador dos serviços; 5º - prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

2.4. ALTERAÇÕES NORMATIVAS DA TERCEIRIZAÇÃO DE 2017

Conforme discutido, a terceirização carecia de uma legislação específica que abordasse questões ambientais, trabalhistas, previdenciárias e de responsabilidade civil no contexto brasileiro. Isso visava evitar que esse modelo de contratação e gestão de mão de

obra se tornasse prejudicial para o ambiente de trabalho, condições laborais e proteção social (DELGADO; DELGADO, 2017).

Em 2017, o legislador decidiu intervir no assunto por meio das leis nº 13.429, de março, e nº 13.467, de julho. A primeira concentrou-se principalmente na regulamentação do contrato de trabalho temporário, antes regulado pela Lei nº 6.019/74, sem alterar significativamente o panorama jurídico do país. Já a segunda lei foi mais além, abordando explicitamente o fenômeno da terceirização (DELGADO; DELGADO, 2017).

Uma das principais mudanças introduzidas pela Lei nº 13.429 de 2017 foi a alteração do art. 2º, que passou a regular tanto o trabalho temporário quanto a terceirização de serviços diversos. Definiu o trabalho temporário como aquele realizado por indivíduos contratados por empresas de trabalho temporário, para atender às necessidades de substituição temporária de pessoal permanente ou complementação de serviços (CASSAR; BORGES, 2017).

Dentre as modificações realizadas, uma das mais significativas foi a ampliação do período normal deste tipo de contrato de trabalho, que passou de três meses para um máximo de 180 dias, independentemente de ser contínuo ou não. A nova legislação ainda permitiu que, além desses 180 dias, o contrato temporário fosse prorrogado por até 90 dias, contínuos ou não, mediante comprovação da continuidade das condições que levaram à prorrogação (DELGADO, 2017).

Também houve alteração na redação do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, que antes exigia que as empresas prestadoras de serviço oferecessem serviços já especificados e determinados às partes contratantes. (CASSAR; BORGES, 2017). Essa mudança gerou debate sobre a possibilidade de terceirizar atividades-fim, especialmente no caso do trabalho temporário.

2.4.1. Regramento da terceirização

Nos últimos anos, a subcontratação de mão de obra tem aumentado consideravelmente no Brasil, gerando debates sobre sua utilidade e contratação. No país, a subcontratação começou a se fortalecer devido à necessidade de redução de despesas, aumento da produtividade e, principalmente, para ceder pessoal.

De acordo com Nascimento (2011) seu crescimento significativo ocorreu na década de 90, com a expansão dos serviços de telecomunicações, destacando-se pelo aumento do emprego e impulsionando a economia.

A prática da subcontratação foi introduzida em nossa legislação como uma forma temporária de emprego, envolvendo principalmente serviços de limpeza e segurança prestados por terceiros. No entanto, devido à expansão desenfreada da subcontratação e à falta de legislação específica, houve um avanço irregular na regulamentação expressa em documentos legais.

Segundo Brovaschi (2021, p. 45):

A proliferação descontrolada do uso de serviços terceirizados levantou grandes dúvidas sobre a legalidade do processo, assim como levou ao surgimento de questionamentos sobre os danos que essa prática poderia causar aos trabalhadores. As empresas se aproveitavam desse tipo de trabalho, aumentando a prática dos serviços e reduzindo os salários e benefícios dos trabalhadores.

Como medida para conter a consolidação da terceirização privada no Brasil, em 30/09/1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aprovou a Súmula n. 256, referente ao Trabalho Temporário e Serviço de Vigilância. No entanto, devido às fraudes cometidas pelas empresas, influenciadas pela expansão normativa das formas de terceirização e pelas críticas da doutrina, a jurisprudência do TST foi se tornando mais rígida com a Súmula n. 256.

Nas palavras de Pinheiro (2020) que estabeleceu uma distinção entre a simples intermediação de mão de obra, considerada ilícita, e a prestação de serviços técnicos especializados, que passou a ser considerada lícita, sendo posteriormente ampliada para incluir todas as atividades-meio do contratante dos serviços. Como resultado, a revisão da Súmula n. 256 levou à edição da Súmula n. 331, que passou a permitir a terceirização em atividades-meio.

A Súmula 331 do TST procurou esclarecer de maneira clara a distinção entre terceirização lícita e ilícita, fornecendo especificamente os casos em que é aceitável o uso de serviços terceirizados. (Ressaltamos que, diante da história da regulamentação da terceirização, fica evidente que a única regulamentação que trata explicitamente do assunto é a Súmula 331 do TST, tornando-se uma regulamentação deficiente em meio a tantas discussões sobre o tema.

2.4.2. O entendimento do STF em relação a terceirização do trabalho

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

No julgamento do Recurso Extraordinário com Repercussão Geral nº 958.252 (Tema 725), a maioria dos votos estabeleceu a tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

Da mesma forma, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, a maioria dos votos fixou a tese: "1. É lícita a terceirização de qualquer atividade, seja ela meio ou fim, não caracterizando relação de emprego entre a contratante e o empregado da terceirizada. 2. Na terceirização, cabe à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas e por obrigações previdenciárias, conforme o art. 31 da Lei 8.212/1993".

Por fim, também por maioria de votos, as Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram julgadas improcedentes, considerando formal e materialmente constitucionais a Lei 13.429/2017 e o art. 2º da Lei 13.467/2017.

"Bernardes (2021, p. 434) afirma que, com essa decisão, o STF "autoriza que a empresa atue sem que tenha sequer um empregado, numa verdadeira tentativa de 'fuga' do Direito do Trabalho". Importante destacar que os precedentes se restringiam à constitucionalidade ou não da vedação à terceirização das atividades-fim pela Súmula 331 do TST. Já as Ações Diretas de Inconstitucionalidade incluíam, além dessa questão, o pedido de inconstitucionalidade da própria Lei em si (ADIs nºs 5687 e 5695), o pedido de retirada da expressão "ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços" presente no §1º do Art. 4º-A da Lei (ADI 5735), entre outros pedidos."

Recentes decisões individuais de ministros do Supremo Tribunal Federal validaram, por exemplo, contratos não regidos pela CLT entre motoristas e plataformas de transporte ou intermediadoras. Outro exemplo frequente envolve a relação entre escritórios de advocacia e advogados autônomos ou associados.

Essas decisões são tomadas em reclamações constitucionais e têm como fundamento apenas o julgamento de repercussão geral que reconheceu a possibilidade de terceirização ou outras formas de divisão do trabalho jurídico, adaptadas às necessidades sociais e ao objeto social das atividades.

2.5. IMPACTOS GERADOS PELO ADVENTO DA LEI 13.429/17 DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O advento da Lei 13.429/17, que trata da terceirização, teve impactos significativos nas relações de trabalho, tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Esta legislação, promulgada em 2017, alterou substancialmente o cenário trabalhista brasileiro, abrindo espaço para uma maior flexibilização nas contratações e na organização do trabalho.

Um dos principais impactos da Lei 13.429/17 foi a ampliação das possibilidades de terceirização, permitindo que empresas terceirizem não apenas atividades-meio, como já era comum, mas também atividades-fim. Isso gerou um aumento significativo no número de empresas terceirizadas atuando em diversos setores da economia.

Por um lado, essa flexibilização foi vista como uma oportunidade para as empresas reduzirem custos e se tornarem mais competitivas no mercado globalizado. A terceirização permitiu uma maior especialização das empresas contratadas, além de simplificar processos burocráticos e diminuir encargos trabalhistas e previdenciários para os empregadores.

No entanto, por outro lado, essa mudança legislativa gerou preocupações quanto à precarização das relações de trabalho. Muitos trabalhadores terceirizados passaram a enfrentar condições de trabalho mais instáveis, com salários mais baixos, jornadas mais longas e menos benefícios sociais em comparação com os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas tomadoras de serviço. Além disso, houve um aumento nas demandas judiciais relacionadas a questões trabalhistas, como terceirizados buscando equiparação de direitos com os funcionários efetivos das empresas contratantes.

Outro impacto importante foi a necessidade de adaptação das empresas à nova legislação, o que exigiu investimentos em gestão de contratos, fiscalização das condições de trabalho nas empresas terceirizadas e ajustes nas políticas internas de recursos humanos.

Além disso, a Lei 13.429/17 provocou debates acalorados no âmbito político e sindical, com defensores argumentando que ela estimularia a geração de empregos e impulsionaria a

economia, enquanto críticos alertavam para o risco de precarização do trabalho e perda de direitos dos trabalhadores.

O advento da Lei 13.429/17 teve impactos profundos nas relações de trabalho no Brasil, promovendo uma reconfiguração do mercado laboral, com vantagens e desafios tanto para empregadores quanto para trabalhadores. A discussão sobre os efeitos a longo prazo dessa legislação continua em pauta, enquanto sindicatos, empresas e governo buscam encontrar um equilíbrio que concilie a flexibilização necessária para o desenvolvimento econômico com a proteção dos direitos trabalhistas.

CONCLUSÃO

A terceirização no Direito do Trabalho pode ser amplamente analisada, revelando como esse tipo de trabalho, mesmo quando realizado de forma lícita, pode ser prejudicial aos trabalhadores. Originalmente, a terceirização surgiu para especializar serviços nas empresas, melhorando a qualidade e reduzindo custos. No entanto, devido à falta de uma legislação específica e à fiscalização insuficiente, essa prática muitas vezes visa apenas reduzir despesas empresariais, evitando pagamentos sociais e empregatícios.

Foi explorada a relação de emprego, incluindo os elementos fático-jurídicos dessa relação e a distinção entre empregador e empregado. O segundo capítulo tratou da terceirização de maneira mais detalhada, abordando sua origem, conceito e regulamentação, além da Súmula 331 do TST, que define formas lícitas e ilícitas de terceirização.

Discutiu-se a terceirização no contrato de trabalho, examinando suas consequências para as relações trabalhistas, incluindo a precarização e os impactos negativos para o empregador. Os efeitos dessa prática incluem a precarização das relações de emprego, redução salarial, fragmentação das relações trabalhistas e uso abusivo da terceirização para reduzir custos de mão de obra e evitar pagamentos trabalhistas.

Para os empregadores, a terceirização também pode ser prejudicial. Contratações feitas de maneira inadequada, sem a devida observância das normas, podem resultar em sérias consequências para as empresas, tornando as aparentes economias iniciais em altos custos futuros.

A pesquisa confirma a hipótese de que a terceirização, mesmo quando lícita, não beneficia os trabalhadores. Os trabalhadores terceirizados acabam distanciados da empresa

contratante, sem a possibilidade de subordinação direta, o que resulta em precarização de diversas formas, desrespeitando os direitos de milhões de trabalhadores.

Concluimos que, no contexto atual da terceirização, mesmo quando realizada de forma lícita, as vantagens são predominantemente para o empregador, resultando em uma maior precarização do trabalho. Embora empresas sigam a Súmula 331 do TST, a terceirização, considerada uma forma "legal" de trabalho, ainda traz consequências negativas para os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Terceirização e direito do trabalho**. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2017/03/terceirizacao-direito>. Acesso em: 28 de abril de 2024.

AMORIM, Ricardo. Disponível em: http://ricamconsultoria.com.br/news/artigos/palestra_terceirizacao_causas_e_consequencias. Acessado em 20\05\2024.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: flexibilização das normas sociais do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: ltr; 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5856.pdf>. Acessado em: 18 de abril de 2024.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Disponível em: Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 de abril de 2024.

BRASIL, **Lei nº 13.429 de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 15 de maio de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331** (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: www.tst.jus.br. Acessado 20 de maio de 2024.

BRASIL, **Consolidação das leis trabalhistas**. 2017. Disponível em: Http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 de abril de 2024.

BRASIL. TRT - 3ª R - 2ª T - RO nº 16763/95 - Rel. Ricardo A. Mohallem - DJMG 29.03.96 - pág. 40. Disponível em: www.trt3gov.br acessado em 20 de maio de 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 5695/DF** - Distrito Federal. Relator: Ministro Gilmar Mendes. (inteiro teor). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344110638&text=.pdf> acesso em 27 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF Distrito Federal**. Relator: Ministro Luiz Roberto Barroso. inteiro teor do acórdão. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975> Acesso em 27 mar. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Especial nº 958252/DF – Repercussão Geral – Tema nº 725 - Distrito Federal**. Relator: Ministro Luiz Fux. (inteiro teor). -. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537> acesso em 27 mar. 2022.

BERNARDES, Felipe. **O Direito do Trabalho no Supremo Tribunal Federal** – Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

BIAVASCHI, M. B.; DROPPA, A; TEIXEIRA, M. O. **A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas**. Caderno CRH, [S. l.], v. 34, p. e021030, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45060. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45060>. acesso em 01 mai. 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. – 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021

CAMPOS, José Ribeiro de. **A terceirização e a Responsabilidade da Empresa Tomadora de Serviços**. São Paulo: IOB Thomsom, 2016.

2447

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

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

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

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A Inconstitucionalidade da Terceirização na Atividade-Fim das empresas**. Revista TST, Brasília, V. 80, n. 3º 2015.

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

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. – 13. ed. – São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Terceirização, a CLT e a constituição**. Disponível em:

<http://www.anpt.org.br/images/olds/arquivos/anpt19007O1046989.pdf> acesso em: 20 de maio de 2024.

PINHEIRO, I. P.; MIZIARA, R. **Manual de Terceirização: Teoria e Prática**. – 2. Rev. Atual. e ampl. – Salvador: JusPodivm, 2020.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 149-182, jul./dez. 2017.

STF. Supremo Tribunal Federal. **STF reitera que terceirizados e empregados da tomadora de serviço tem de diferentes**. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=518725&ori=1> acessado em: 20 de maio de 2024.