

**UNIVERSIDADE TUIUTI DO PARANÁ**

**HENDERSON LIMA ARAGÃO**

**UM RECORTE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO  
DA MÃO DE OBRA NO BRASIL**

**CURITIBA**

**2018**

**HENDERSON LIMA ARAGÃO**

**UM RECORTE SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO  
DA MÃO DE OBRA NO BRASIL**

Projeto de pesquisa apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tuiuti do Paraná como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Jefferson Grey Sant' Anna

**CURITIBA**

**2018**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço a Deus, por me dar conhecimento e persistência para estar aqui hoje com a conclusão deste trabalho.

A minha família, meus pais, irmãos, esposa e minhas filhas que me deram apoio e entenderam que tive que me ausentar durante o período do curso.

Agradeço a todos que de alguma forma fizeram parte de todo esse processo decisivo da minha vida acadêmica.

O meu muito obrigado por ter vocês sempre comigo.

## RESUMO

Neste trabalho de conclusão de curso, realiza uma análise das vantagens e desvantagens da terceirização de mão de obra, sendo os envolvidos: Empresa Tomadora de Serviço, Empresa Prestadora de Serviço e Empregado. O estudo surgiu devido ser um tema onde ocorreu recentemente a legalização da terceirização da atividade fim da mão de obra, sendo necessário expor o longo caminho de como as empresas se baseavam para realizar a terceirização de serviços de mão de obra, ou seja, desde o seu início, utilizando bases da legislação que não era específica da terceirização. Ambos todos os envolvidos precisam de segurança jurídica para a tomada de decisões, sendo que essa ainda abre diversas interpretações, de modo que atualmente é permitido à terceirização da atividade meio e fim. O principal objetivo desta pesquisa é analisar questões relacionadas aos prós e contras, além de procurar entender se todos os envolvidos na terceirização não serão prejudicados ou se por consequência, após a regulamentação da Lei sobre a terceirização poderá gerar mais conflitos trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização de mão de obra, Regulamentação, Atividade Fim, Prós e Contras.

**LISTA DE SIGLAS**

<b>ACT</b>	Acordo Coletivo de Trabalho
<b>ART</b>	Artigo
<b>ARTS</b>	Artigos
<b>CCT</b>	Convenção Coletiva de Trabalho
<b>CF</b>	Constituição Federal
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis de Trabalho
<b>DEC</b>	Decreto
<b>DEJT</b>	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
<b>DIEESE</b>	Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos
<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>P</b>	Página
<b>PJ</b>	Pejotização
<b>RO</b>	Recurso Ordinário
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA</b> .....	<b>13</b>
3.1	RECORTE HISTÓRICO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	13
3.1.1	Fase Taylorismo .....	14
3.1.2	Fase Fordismo .....	14
3.1.3	Fase Toyotismo .....	15
3.2	CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	16
3.3	TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO BRASIL .....	17
3.4	EVOLUÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL ..	18
<b>4</b>	<b>BREVISSIMA ANÁLISE DA NOVA ORDEM LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA</b> .....	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>PRÓS E CONTRAS, UMA NOVA ABORTAGEM</b> .....	<b>35</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>44</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais a “terceirização”, tem se tornado um fenômeno central de discussões para juristas do trabalho, empresários e sindicatos, devido a grande proporção que vem se tornando no mercado de trabalho, e suas constantes alterações na regulamentação da terceirização dentro do direito do trabalho.

A importância no desenvolvimento desta Monografia, esta justamente na possibilidade de discutir a relação de emprego na terceirização, fazendo uma análise das vantagens e desvantagens nesta relação entre as empresas de terceiros, o empregado e a empresa contratante.

Avalia-se que nos dias atuais, as empresas estão buscando a terceirização, como uma forma de redução de custos, e buscando a diminuição nas obrigações trabalhistas, porém, gerando diversas discussões e ações, inclusive no Supremo Tribunal Federal, o qual esta julgando uma matéria relacionada à terceirização da atividade fim da empresa.

Diante do exposto, se discute a legalidade da terceirização em alguns casos, pois se permite a terceirização de atividade meio e fim, no ramo da empresa. Devido a isso, a importância de buscar uma fundamentação jurídica, e realizar um estudo aprofundado no assunto, buscando realizar uma avaliação nesta relação de emprego, comparando as vantagens e desvantagens de acordo com a situação atual da economia do país.

Com a situação socioeconômica do Brasil, a relação de emprego dos sujeitos à terceirização, vem sendo apontada como uma desvalorização da mão de obra para os empregados, pois as empresas têm buscado soluções de redução de custo, e optado em contratação de empresas especializadas nessas atividades. Ocorrendo uma demanda alta em busca dessa mão de obra, e gerando discussões nas consequências da terceirização para o empregado e o empregador.

A terceirização abre um leque com muitas distorções no âmbito do direito do trabalho, pois envolve um grupo de empresa contratante, empresas prestadoras de serviços e empregados. Desta forma, tem-se contrato específico entre as partes informando deveres e obrigações. Porém, passível de questionamento, quais são as vantagens e desvantagens da terceirização para os sujeitos da relação de emprego.

Na relação de emprego de terceirização, observam-se em relação ao empregador inúmeras vantagens, dentre elas; redução de custos com encargos

trabalhistas, eliminando gastos com recrutamento, seleção e treinamento com pessoal, ausência de vínculo empregatício com o trabalhador, elimina a ociosidade e aumento de produtividade, aumenta o foco na atividade fim e redução de investimentos em serviço de apoio, pois terá mão de obra específica e qualificada. Porém, observa-se que a empresa que servirá de intermediário nesta prestação de serviço deverá estar quite com os órgãos públicos, senão acarretará para a empresa contratante assumir os riscos trabalhistas em questão, assim sempre deverá estar acompanhando e supervisionando as atividades e obrigações.

Nesse caso nota-se que o empregado nessa relação de emprego, um grande leque de desvantagens, principalmente na sua remuneração e benefícios, pois muitas vezes recebe-se somente o que esta prevista na legislação, sem incentivo de buscar crescimento profissional, mexendo com sua autoestima dentro da empresa, assim estará em contato direto com os empregados efetivos da contratante, os quais têm benefícios melhores o qual gostariam de ter, o que poderia trazer um melhor rendimento na qualidade dos serviços prestados, e de certa forma desestimula o empregado e até mesmo gerando preconceito no seu local de trabalho muitas vezes tendo seu psicológico abalado.



## 2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITO DO TRABALHO

Para conceituar o direito do Trabalho buscaremos a origem da palavra TRABALHO; conforme o site Dicionário Etimológico, surgiu etimologicamente do latim *tripalium* (*trepalium*), termo formado pelas palavras *tri*, que significa “três”, e *palu*, que significa dizer “madeira”, a princípio um instrumento utilizado nas lavouras. Porém no final do século VI, o *Tripalium*, passou a ser ter o significado de *acometer alguém a tortura “tripaliare”*, constituído de três estacas de madeira cravada no chão em forma de pirâmide que era comum em tempos remotos na região europeia. Com o passar do tempo o verbo *tripaliare* da origem a palavra trabalho em português, porém, seu significado veio a se tornar uma atividade prazerosa. (Dicionário etimológico)<sup>1</sup>

De acordo com Rubens Castro em sua obra, o direito do trabalho nasceu de uma necessidade para aperfeiçoar as atividades econômicas com a evolução da sociedade, como citado a seguir:

Os primeiros sinais de trabalho por conta de outrem surgiram com a organização das comunidades já na Idade Média, estando suas origens ligadas à escravidão e à servidão. A primeira originada com o aprisionamento dos vencidos nas disputas por território e alimentos já na Idade Média. A segunda como sendo uma evolução da primeira, diferenciando-se em que na primeira o escravo era tido como propriedade, enquanto na segunda o servo já dispunha de reconhecimento como pessoa e sua liberdade era demasiadamente restrita. (CASTRO, R., 2000, p. 15)

Observa-se de acordo com o autor a necessidade da hierarquia da época apresentada estipular deveres e direitos.

Para a advogada Brunna Castro, em sua publicação no site Jusbrasil, detalha que a submissão é plenamente observada desde quando começaram a se formar as tribos e a terem disputa por poder e terra, sendo que as tribos perdedoras viravam escravos. Assim surgiu o período da escravidão, sendo o escravo tratado como mercadoria pelos seus proprietários submetidos sem nenhum tipo de direito, e caso não obedeciam às ordens eram castigados. (CASTRO, B., 2013)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Origem da palavra trabalho. Dicionário etimológico origem da palavra trabalho. Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>. Acesso em: 6 ago. 2017.

<sup>2</sup> CASTRO, Bruna Rafaely Lotife. *A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil*. Disponível em: <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 7 set. 2018.

Já no período Feudal, surgiram novas classes sociais: o senhor feudal e os servos, sendo o último citado não sendo cidadão livre, tinham que trabalhar em regime de servidão para os senhores feudais em troca de garantia política e militar.

No final da Idade Média, muitos artesões obtiveram o direito de trabalhar por conta própria vendendo suas mercadorias produzidas, pagavam impostos as governantes. Assim surgiram as corporações de arte e ofício, sendo o artesão considerado uma pessoa “livre”, com direitos limitados, trabalhavam muito sem segurança havendo muita exploração de mulheres e crianças. Nas oficinas havia aprendizes para obter o ofício de artesão, onde deviam servir obediência ao mestre, ao aprender o ofício, e para atuar como artesão eles eram submetidos a uma prova, que deveria ser pago pelo aprendiz, o que muitos acabavam não realizando, assim dificilmente havia novos “mestres”. (Id.)

Na Revolução Francesa foi extinto as corporações de arte e ofício. Com o crescimento das cidades, começou a expansão do comércio, surgiram maquinários a vapor e iniciou a industrialização, aumentando o número de empresas e investimento na área de produção gerando maior índice de poder de venda. Com essa evolução a população estava insatisfeita, aumentou o número de desempregos pelo fato de a mão de obra ser substituída por máquinas, e não havia direitos regulamentados para os trabalhadores, pois o Estado não interveria praticamente em nada na economia. (Id.)

Nesse cenário de condições precárias de trabalho, com exploração de mão de obra, desemprego, insatisfação dos trabalhadores, os mesmo começaram a se unir em busca de regularizar as condições de trabalho. Com isso surgir o Direito do Trabalho. (Id.)

Já para Martinez (2015, cap. 1) em sua obra, cita que a partir do século XIX, através da intervenção do Estado nas relações do trabalho ocorreu a criação de conjunto de normas legais protecionistas anteriormente chamadas de legislação industrial ou operária. Após esse fato ocorreu uma iniciativa para correlacionar o conteúdo normativo dessas leis para a sua extensão e aplicabilidade.

O aumento da crescente das normas legais que tratavam das relações entre empregador e empregado começou a ter um estudo especial, com conceitos gerais e específicos de: empregador, empregado, emprego, salário, jornada, convenção coletiva de trabalho, entre outros.

As interpretações dos textos legais começaram a utilizar um referencial próprio, com princípios peculiares.

Com isso os nomes de direito industrial ou operário, perdeu força, pois eram limitados quanto ao objeto, devido ao surgimento de uma falsa restrição de aplicabilidade. Assim a partir de 1946 passaram a adotar o termo “direito do trabalho” nos textos constitucionais, acompanhando a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os conceitos e definições do Direito do trabalho podem ser definidos em três categorias sendo elas: Subjetivista, Objetivista e Mista.

No caso a subjetivista demonstra claramente a classe de empregos com condições econômicas inferiores na questão jurídica, ou seja, esse grupo é caracterizado para uma classe de atividade lucrativa.

Já na objetivista, são normas jurídicas que dão ênfase à relação empregatícia, suas normas são direcionadas na prestação de trabalho subordinado, tendo uma concepção mais precisa aos elementos do ramo jurídico.

Sendo que a mista harmonizam os envolvidos no contrato de trabalho na relação entre empregado e empregador, de tal modo à concepção mista ao direito do trabalho foi definida em três formas:

Direito Individual do trabalho sendo definido com grande complexidade por institutos que regularam as regras e princípios envolvendo pessoas e matérias relacionadas ao trabalho e entre elas as já especificadas normativamente.

Direito Coletivo do trabalho regulando relações de trabalhos entre empregados e empregadores, bem como outros grupos específicos considerando a ação coletiva realizada de forma autônoma ou por respectivas associações.

Direito Material do trabalho que relaciona o direito individual e coletivo em sentido lato, assim como Delgado expõe:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2015, p. 47)

A relação de trabalho assim como a relação de emprego constitui-se em relação jurídica, onde possui em seu pilar fundamental a estrutura de sujeito, causa, objeto e garantia.

Sendo que a relação de emprego é correlacionada pelo contrato de trabalho contendo: pessoalidade, sendo o dever de prestar serviços; remuneração do empregado pela atividade prestada; natureza não eventual do serviço; subordinação em relação ao seu empregador.

Porém, importante ressaltar que nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego, sendo elas os trabalhos eventuais, avulso, autônomo e demais. (BARROS, 2009, p. 220, 221).

### 3 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

A terceirização de acordo com o Delgado (2015, p.473); “resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente.” Observamos segundo o autor citado que o neologismo foi criado pela área de administração de empresas, pois não se encontra dentro da cultura do Direito, visando sim descentralizar algumas atividades da empresa para uma prestadora de serviço.

Para compreendermos melhor a terceirização é necessário verificar sua origem, seu conceito e assim apontar de acordo com a teoria e a prática as vantagens e desvantagens da terceirização.

#### 3.1 RECORTE HISTÓRICO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Rubens Castro afirma em sua obra que a terceirização originou-se durante a Segunda Guerra Mundial:

Quando os Estados Unidos alienaram-se a países Europeus para combater as forças nazistas e também o Japão. As indústrias de armamento não conseguiam abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção. Essa necessidade demonstrou que a concentração da indústria deveria voltar-se para a produção e atividades de suporte deveriam ser transferidas para terceiros, o que sem dúvida, gerou um maior número de empregos na época. (CASTRO, R., 2000, p. 75)

A partir deste fato histórico pode-se considerar que a terceirização foi inserida na sociedade iniciando seus estudos no Direito, fazendo parte do direito do Trabalho, tendo sua primeira citação na regulamentação do Brasil pelos decretos nº 1212 e 1216 de 1966.

Já para L. Maciel (2015)<sup>3</sup> em seu artigo, a origem da terceirização no mundo surgiu no século XVIII no período da Revolução Industrial, pois com o aumento do desemprego e devido ao surgimento das máquinas a vapor nas indústrias, os ex-

---

<sup>3</sup> MACIEL, Leonardo. *Aspectos Históricos da Terceirização no Direito do Trabalho*. <https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2018.

empregados com o intuito de garantir renda, continuavam a prestar serviços as indústrias.

No Brasil a terceirização iniciou com as fábricas automobilísticas no século XX, onde as peças eram exportadas e os carros eram montados em seu produto final. Assim foi encontrado no país um mercado interno sem regulamentação da terceirização, com fácil exploração nesta mão de obra.

### 3.1.1 Fase Taylorismo

Essa metodologia foi criada pelo engenheiro americano Frederick W. Taylor (1856-1925), com base na sua observação nos trabalhadores na linha industrial, constatou que para maior produtividade os trabalhadores seriam divididos por atividades, ou seja, seria cronometrado quanto tempo levaria para realizar cada tarefa dentro da linha de produção. (RAMOS, 2015)<sup>4</sup>

O sistema Taylorismo diminuiu a quantidade de operações irrelevantes do quesito tempo de execução, pois era voltado para a intensificação do ritmo de trabalho, privou os trabalhadores de como funciona o processo de produção, devido que o mesmo era treinado somente para executar tal atividade, assim deste modo, permitiu mão de obra barata, devido que as qualificações exigidas eram simples. (SABIÁ, 2014)<sup>5</sup>

Essa era a ideia para ver quanto tempo uma pessoa levava para determinada atividade a partir de divisões técnicas do trabalho, para Taylor, ocorreu à hierarquização dentro da empresa para ter maior produtividade.

### 3.1.2 Fase Fordismo

Aprimorando as ideias de Taylor, Henry Ford (1863-1947), cria a linha de produção em série, por meio das linhas mecanizadas que foi fundamental para o direito do trabalho.

---

<sup>4</sup> RAMOS, Matheus. *Fordismo e toyotismo: Suas principais características, com uma análise das precárias relações de trabalho*. Disponível em: <https://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202589865/fordismo-e-toyotismo-suas-principais-caracteristicas-com-uma-analise-das-precarias-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2018.

<sup>5</sup> SABIÁ, Glerger Alcantara. *Entre a terceirização Toyotista e a dignidade humana*. Disponível em: <https://jus.com.br/amp/artigos/28961/1>. Acesso em: 10 mar. 2018.

Henry Ford criou a produção em massa e com isso, aumentou o mercado consumidor fazendo com que as pessoas tivessem condições de comprar. As condições fordistas eram de salários razoáveis para os empregados e com a jornada de trabalho de 08 horas diárias, os funcionários tinham tempo para aproveitar o tempo disponível.

Empresa grande + estoque grande + padronização + empregado altamente especializado = fordismo. (Id.)

Já para Cruz<sup>6</sup>, o sistema Fordismo é baseado em 3 princípios: *Intensificação*, que o foco é reduzir o tempo de fabricação do produto, com isso criou a linha de montagem móvel; *Economicidade*, trabalhar com o estoque mínimo, sendo na linha vertical (até o consumidor final) e horizontal (centro de distribuição de produtos) com isso desenvolver o sistema de franquias, ou seja, concessionária; *Produtividade*, especializar o trabalhador.

Com esses princípios de Intensificação, Economicidade e Produtividade o Henry Ford visava o mercado em massa. Além de criar esse sistema de fabricação, ele mudou a forma de remuneração, através de bônus, assim os próprios trabalhadores poderiam adquirir um automóvel. Sendo o foco do sistema no produto, com isso não focava em inovação para se adaptar as necessidades do mercado. (Id.)

### 3.1.3 Fase Toyotismo

Um modo de produção que sucedeu o Fordismo a partir da década de 1970, o Toyotismo de Taiichi Ohno (1912-1990), que é o modo de produção caracterizado pela produção de acordo com a demanda, objetivando a não acumulação de produtos e matérias-primas.

A caracterização deste modelo é a flexibilização da produção, em oposição ao sistema anterior o fordismo que defendia a acumulação dos estoques, já o modelo em questão preconiza a adequação da estocagem dos produtos conforme a demanda, quando a procura aumenta por certa mercadoria, a produção aumenta, e quando diminui a procura reduz a produção proporcionalmente.

---

<sup>6</sup> CRUZ, Juliana Machado. *Fordismo*. Disponível em: [https://www.infoescola.com/administracao\\_/fordismo/](https://www.infoescola.com/administracao_/fordismo/). Acesso em: 7 set. 2018.

Uma técnica utilizada nesse modelo industrial foi o Just in time, que significa “em cima da hora”, funcionava na combinação entre os sistemas de fornecimento de matérias-primas, utilizando apenas o necessário na fabricação de certa quantidade, e já se realizava um prazo estabelecido geralmente muito curto.

Assim as fábricas economizariam muito dinheiro e espaço para estocarem as matérias-primas agilizando a produção e a circulação de mercadorias.

Com a técnica *just in time*, ocorre um aumento para cumprir os prazos pré estabelecidos, pois o salário é conforme a produção. (PENA)<sup>7</sup>

Devido ao sistema de produção toyotista, ocorreu diminuição da oferta de empregos, sendo durante o processo de produção, o mesmo trabalhador realizava diversas funções, o que difere do método fordista, sendo o trabalho mecânico e repetitivo. Assim ocorreu o aumento do desemprego nas indústrias e houve a transferência da mão de obra para o setor terceirizado.

O toyotismo, em linhas gerais, pode ser considerado como o sistema responsável pela Terceirização da economia, pois como trabalham com o mínimo, se ocorre o aumento da demanda do produto, ocorre o aumento de horas extras, ou surge à necessidade para contratar trabalho temporário ou subcontratação conforme as condições do mercado algo que já ocorreu nos países desenvolvidos e que vem se acelerando também no mundo subdesenvolvido.

Com isso resultou a descentralização das atividades assim gerando situações maléficas ao trabalhador, ocorrendo à redução do proletariado do empregado estável e a piora das condições de trabalho. (RAMOS, 2015)<sup>8</sup>

### 3.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

É uma relação de emprego onde uma determinada empresa contrata o serviço de uma prestadora de serviços, que deslocará seus empregados para a empresa contratante, como mencionado a seguir:

---

<sup>7</sup> PENA, Rodolfo F. Alves. *Toyotismo*. Disponível em: <https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/toyotismo.htm>. Acesso em: 4 nov. 2017.

<sup>8</sup> RAMOS, Matheus. *Fordismo e toyotismo: Suas principais características, com uma análise das precárias relações de trabalho*. Disponível em: <https://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202589865/fordismo-e-toyotismo-suas-principais-caracteristicas-com-uma-analise-das-precarias-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2018.



Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (DELGADO, 2015, p. 473).

É uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando 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. (MARTINEZ, 2015, p. 270).

Notadamente percebe-se que, pelos autores acima citados, a terceirização é um meio em que as empresa possam transferir para outrem atividades meio de sua classificação socioeconômica, ou seja, a organização poderá focar na sua atividade fim, assim as demais atividades serão executadas pela tomadora de serviços.

### 3.3 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO BRASIL

A terceirização no Brasil começou a ter uma discussão no âmbito nos últimos anos, devido às necessidades das empresas e as reclamações trabalhistas.

Em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sendo que a mesma nessa época fez menção apenas a dois tipos de subcontratação de mão de obra: a empreitada e sub-empreitada, citado no artigo 455, assim cita o autor:

A época de elaboração da CLT, como se sabe (década de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial. (DELGADO, 2015, p. 474).

Enquanto a terceirização desapontou a nível mundial na 2ª Guerra mundial, para atender as necessidades apontadas no item 3.1 já mencionado, no Brasil somente no final da década de 60 se instituiu uma referência normativa para o fenômeno terceirização, sendo a respeito do segmento estatal – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios através do Decreto-Lei nº 200/67 (art. 10) e Lei nº 5.645/70 (artigo 3º).

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida

e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (Dec.-Lei nº. 200/67. art. 10, §7º).

Nota-se que, a administração desobrigava-se das tarefas realizadas sempre que possível mediante contrato à execução indireta, de forma que a administração estatal se submetia ao princípio da legalidade e aos poucos determinava os procedimentos para descentralizar os encargos, mediante terceirização.

As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com artigo 10, § 7º, do Decreto-Lei nº 200. (Lei nº 5645/70, art. 3º, parágrafo único).

Como verifica na legislação acima onde regulamentava a terceirização de algumas atividades.

### 3.4 EVOLUÇÃO DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Com o mercado interno em constante crescimento, e as empresas buscando um foco maior em sua atividade fim para expandir seus negócios, assim, inicia-se o processo de terceirização das atividades meio, e a contratação de serviços temporários. Como não havia previsão legal, se baseavam para ter uma abertura na legislação, no artigo 455 da CLT, e na lei que diz a respeito do segmento público. Em 3 de janeiro 1974, foi instituída a Lei 6.019, que regulamenta o trabalho temporário nas empresas urbanas. (CASTRO, 2000, p. 76).

Sendo que, esta surgiu para atender a demanda da sociedade, flexibilizando as contratações, até então sem embasamento jurídico. Segundo Glaucus Passos diretor da associação comercial e Empresarial de Minas:

A base de sua atuação parte de premissas simples: propiciar as empresas tomadoras de serviços à possibilidade de atender suas demandas extraordinárias seja de acréscimos sazonais e produção, ou a substituição de pessoal, sem criar um vínculo direto com o trabalhador, mas garantindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários, por meio de geração de emprego formal e de receita para o fisco. (BOTINHA, 2015)<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> BOTINHA, Glaucus Passos. *Trabalho Temporário x Informalidade*. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/trabalho-temporario-x-informalidade/85359/>. Acesso em: 3 nov. 2017.

Através da presente Lei, começou a surgir empresas específicas em Trabalho Temporário, com registro no Ministério do Trabalho, para intermediar o relacionamento entre Tomadores de serviços e Prestadores, sendo essas empresas responsáveis pelo: recrutamento e seleção, contratação, folha de pagamento, encargos trabalhistas, assistência aos trabalhadores entre as empresas tomadoras.

Para Alice Monteiro Barros, detalha em seu livro que a Lei 6.019/74, tem o seguinte objetivo:

O objetivo do regime trabalhista temporário, foi suprir momentaneamente uma necessidade transitória de substituição e de acréscimo extraordinário de serviço da empresa tomadora, afastando-se de seu campo de incidência no trabalho contínuo, que não poderá ser objeto de ajuste nesse contrato especial. (BARROS, 2012, p. 352).

De acordo com a autora citada, relata que durante a tramitação no projeto, ocorreram cuidados na redação do projeto para que não houvessem brechas que fossem capazes de permitir que a empresa prestadora de mão de obra pudesse concorrer com as empresas que tenham trabalhadores de cunho permanente, para que não retirassem as conquistas dos trabalhadores já conquistados em Lei.

No processo de discussão na câmara dos deputados, encontra-se a pronúncia do deputado Célio Marques, publicado no Diário do Congresso Nacional:

Lutamos e continuaremos lutando dentro desta Casa contra os que exploram o trabalhador com a venda de mão de obra. É o caso de motoristas de uma empresa, que prestam serviços a esta Câmara. São altamente explorados, já que a Câmara paga muito dinheiro à firma locadora de serviços e eles quase nada recebem, conforme a relação de despesas a mim fornecida. Pelos dados de que disponho, verifica-se enorme abatimento, pois de 975 cruzeiros ficam eles com pouco mais de 400 cruzeiros. (MARQUES, 1973, apud CASTRO, R., 2000).

É importante ressaltar que a Lei 6.019/74, trata do trabalho temporário e não propriamente da terceirização, conforme observamos a seguir:

A distinção entre a terceirização e o trabalho temporário esta centrada na duração da contratação, na subordinação do trabalhador com a tomadora, na necessidade da contratação, nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores e na forma da contratação.

Enquanto no trabalho é permitida a contratação por apenas três meses, prorrogáveis pelo mesmo período desde que existente autorização do Ministério do Trabalho, na terceirização não existe limite temporal fixado por lei, podendo estender-se por anos. (CASTRO, R., 2000. p. 128).

A base da regulamentação da terceirização no setor privado das empresas e indústrias, surgiu através de 2 modelos de contratação, sendo eles: O trabalho temporário (Lei nº 6019/74) e o trabalho de vigilância bancária (Lei nº 7.102/83).

Sendo que a Lei 7.102/83 limitava-se terceirizar os serviços especializados no ramo de empresas de segurança e transporte de valores para o segmento bancário da economia.

A prestação de tais serviços foi alterada pelo seu próprio legislador através da lei 8.863/94, para todo o setor público e privado, e incluído a atividade de: vigilância patrimonial, seguranças de pessoas físicas, além do transporte ou garantia do transporte de qualquer tipo de carga.

Entretanto é importante ressaltar o que Delgado diz em seu livro:

Como se sabe, o processo terceirizante expandiu-se largamente no âmbito privado da economia fora das hipóteses jurídicas previstas nessas duas leis, mediante fórmula de terceirização permanente sem regulação expressa em textos legais trabalhistas. É claro que se poderia falar em aplicação analógica dos dois diplomas normativos referentes à Administração Pública (art. 10, caput, Decreto-lei n. 200/67 e Lei n. 5.645/70). Autorizando-se, genericamente, a terceirização de atividade meramente instrumentais da empresa tomadora, suas atividades efetivamente meio. (DELGADO, 2015. p. 478).

Em 1994, foi acrescentado pela Lei 8.949 o parágrafo único do artigo 442 da CLT, que diz:

Parágrafo único: qualquer que seja o ramo da atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (CLT, art. 442).

De acordo com R. Castro (2000, p. 88) com a inclusão do parágrafo citado na presente Lei, ocorre-se a possibilidade de uma forma de contratação através da terceirização de serviços. Sendo assim visualizou-se uma forma de aumento de produção alcançando reflexos no âmbito social e econômico. Ressalvando que esse parágrafo não deverá ser usado para atingir os direitos adquiridos pelos trabalhadores.

Outro fator que reconhece as prestadoras de mão de obra é a Lei que rege o FGTS, pois de acordo com Delgado (2015, p. 480) o autor cita que a Lei nº 8.036, de 1990, buscou reunir de uma forma conceitual a relação de emprego terceirizante sendo o empregador pessoa jurídica e/ou física.

Assim entende o autor Rubens Castro:

Reconhece os fornecedores de mão de obra e os tomadores como responsáveis pelos depósitos das verbas relativas em conta vinculada. Por sua vez, o § 2º do mesmo artigo reconhece aos trabalhadores de prestadores de serviços o direito ao regime do sistema, concedendo o direito de haver as verbas do tomador. (CASTRO, R., 2000, p. 94).

Em 1993 através da ordem de serviço INSS/DAF-83, destina-se a tratar os procedimentos para a fiscalização de empresas prestadoras de serviços por cessão de mão de obra, segue:

“1. Cessão de mão de obra é a colocação, à disposição do contratante em suas dependências ou nas de terceiro, de empregados que realizem serviços contínuos, mediante empresa interposta, por esta admitidos e remunerados.  
2. Enquadram-se na situação prevista no item 1 as seguintes atividades:  
a) construção civil;  
b) limpeza e conservação;  
c) manutenção;  
d) vigilância;  
e) segurança e transporte de valores;  
f) transporte de cargas e passageiros;  
g) outras atividades que venham a ser definidas pelo Ministério do Trabalho.”

De acordo com o Juiz do Trabalho Vinicius Magalhães Casagrande (2007)<sup>10</sup>, o mesmo conclui que o conceito cessão de mão-de-obra basicamente se tratava de inserir o trabalhador que trabalha para as empresas prestadoras de serviços, dentro de sua contratante.

Porém em 1995 foi publicado parágrafo § 2º do artigo 31 da Lei 9.032/95:

Entende-se como cessão de mão de obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos relacionados direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa, tais como construção civil, limpeza e conservação, manutenção, vigilância e outros, independentemente da natureza e da forma de contratação. (Lei nº 9.032/95).

Após a publicação desse parágrafo, as empresas iniciaram o processo de contratação de empresas prestadoras de serviços para realizar a atividade principal da empresa, ou seja, sua atividade fim.

Mas em desacordo com a jurisprudência da súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), (Cancelada em 2003).

---

<sup>10</sup> CASAGRANDE, Vinicius Magalhães. *Responsabilidade Solidária por Cessão de Mão de Obra*. Disponível em: [http://www.fiscosoft.com.br/main\\_artigos\\_index.php?PID=159542&printpage=\\_](http://www.fiscosoft.com.br/main_artigos_index.php?PID=159542&printpage=_). Acesso em: 14 nov. 2017.

Contrato de prestação de serviços. Legalidade – Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 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. (TST, súmula nº 256).

Nesse contexto histórico, em 1995 ocorreu uma nova mudança legislativa importante, afirmando o conteúdo da súmula 256, através do artigo 4º, § 2º da Lei nº 9.129 de 20 de novembro de 1995:

Entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos não relacionados diretamente com as atividades normais da empresa, tais como construção civil, limpeza e conservação, manutenção, vigilância e outros, independentemente da natureza e da forma de contratação. (Lei 9.129, art. 4º § 2º).

A ordem de serviço INSS/DAF nº 83 foi substituída posteriormente pela de nº 176 de 5 de dezembro de 1997, em que a mesma foi base para sua regulamentação através da Lei de nº 9.528 de 10 de dezembro de 1997.

E no ano seguinte a redação foi modificada através de uma medida provisória 1.663 de 22/10/98, tendo posteriormente convertido no artigo 23 da Lei 9.711, em que alterou a redação do artigo 31 da Lei 8.212 de 24 de julho de 1991, onde se tem a definição referente à prestação de serviços por cessão por mão de obra.

§ 3º para os fins dessa Lei, entende-se como cessão de mão de obra a colocação a disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com à atividade fim da empresa quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação.

§ 4º enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços:

I – Limpeza, conservação, zeladoria;

II – Vigilância e segurança;

III – Empreitada de mão de obra;

IV – Contratação de trabalho temporário na forma da lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974. (Lei 9.711, art. 21)

Nota-se nesse contexto histórico que não tinha uma legislação específica a respeito do tema terceirização, e sim conforme a necessidade econômica. A legislação precisou ir se adaptando ao longo dos tempos para atender essa demanda trabalhista, onde se encontra diversas modificações através de Leis,

decretos e medidas provisórias para uma fundamentação legal. Como conclui R. Castro em sua obra:

Com embrião colocado nas relações empresariais há mais de 30 anos, a terceirização ainda não tem norma regulamentadora própria, senão, indiretamente – pelas Leis 4.886, de 1956, alterada pela de n. 8.420, de 1992, que regulamenta a representação comercial autônoma, 7.102, de 1983, alterada pelas Leis 8.863, de 28.3.1994, e 9.017, de 30.3.1995, que regulamenta os serviços de vigilância; e 7.290, de 1984, que regulamenta o transporte autônomo de bens -, em face da inércia de nossos legisladores. Quanto à terceirização na Administração Pública encontramos os Decretos-leis 200, de 1967, e 2.300, de 1986, bem como a Lei 5.645, de 1970, que autorizavam a contratação de prestadores de serviços por órgãos da Administração Pública, e a Lei 8.666, de 1993, alterada pela Lei 8.883, de 1994, que permite a contratação de prestadores de serviços através de concorrência pública – que, apesar de não ser objeto do presente estudo, terminará servindo para reforçar a noção de ilicitude da terceirização. (CASTRO, R., 2000, p. 89).

Sendo a súmula 331 do TST, uma das principais fontes onde se tiram os fundamentos legais dos quesitos prestação de serviços:

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) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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

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

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

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

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

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TST, Súmula nº 331).

Com base na súmula 331, foram julgados e dando ganho de causa ações do que se trata de terceirização Ilícita.

A terceirização lícita eram todos os tipos de contratação prevista na súmula 331 do TST, tendo sua origem em 1993, sendo revisada diversas vezes após decisões judiciais, sendo que a última edição foi revista em 2011.

De acordo com Delgado em sua obra, a terceirização Lícita é formada por quatro grupos, sendo:

Em primeiro lugar, situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I).

São as situações expressamente especificadas pela Lei n. 6.019/74. Assim, ou se trata de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou se trata de necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa. (DELGADO, 2015, p. 488).

Ou seja, o autor demonstra nitidamente do que se trata sendo a lei do serviço temporário.

Em Segundo lugar, “atividades de vigilância”, regidas pela Lei n. 7.102/83 (Súmula 331, III, ab initio).

Isso significa que, hoje, não apenas o segmento bancário, mas quaisquer segmentos do mercado de trabalho (inclusive pessoas naturais), que contratem serviços de vigilância mediante empresas especializadas (que obedecem às normas da legislação específica, anteriormente dirigida apenas a empresas vigilância bancária) poderão, no tocante a esse tipo de força de trabalho e serviços especializados, valer-se do instrumento jurídico da terceirização. (Id.).

Nota-se que o serviço de vigilância foi amplamente aberto para a contratação de todos os segmentos empresariais disponível no mercado à pessoa física, importante ressaltar que esta profissão é de uma categoria profissional distinta, nela possui a legislação específica, e é uma mão de obra especializada.

O terceiro grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita que envolve atividades de conservação e limpeza (Súmula 331, III).

Esse rol de atividades foi um dos primeiros a ensejar práticas terceirizantes no mercado de trabalho privado no país, mesmo quando vigorante a antiga Súmula 256, TST (cujo texto literal não contemplava, como visto, a licitude de tais práticas quanto a esse segmento de serviços e trabalhadores). Semelhante rol, contudo, já se encontrava expressamente referido no texto da Lei n. 5.645, de 1970. (DELGADO, 2015, p. 489).

Deste modo podemos concluir que o serviço de limpeza e conservação foi um dos pioneiros da terceirização.

O quarto grupo de situações passíveis de contratação terceirizada lícita de respeito a serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.



Esse grupo envolve atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços – não se ajustam, pois, às atividades –fim do tomador. (Id.).

Assim, a terceirização é permitida somente para à atividade meio da empresa, que segundo a definição do Luciano Martinez:

A atividade-meio é compreendido como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles. Nesse âmbito encontram-se, consoante mencionado, as 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 relacionados ao objeto central da empresa. (MARTINEZ, 2015, p. 271).

Nesse caso não é o ramo principal da empresa, assim realiza-se a terceirização de suas atividades meio, mantendo o foco na qualidade do produto principal da atividade fim, exemplo:

Uma empresa, sendo o ramo principal a fabricação de motores de produtos eletrodomésticos, realiza a terceirização no serviço de limpeza, vigilância e refeição, mantendo seu foco principal na qualificação e treinamentos de seus empregados, o qual está relacionado diretamente com atividade fim do produto principal.

Como defini a obra citada abaixo:

A atividade-fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionado ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de seu ensino e de planejamento didático da educação. Segundo o mesmo raciocínio, a atividade-fim 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. (Id.).

Na seguinte decisão judicial, temos uma referência sobre a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços em relação aos empregados da empresa prestadora de serviços:

TRT-PR-27-10-2017 EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CARACTERIZAÇÃO. O tomador é responsável subsidiário pelos débitos trabalhistas decorrentes do serviço prestado, conforme diretriz contida no item IV da Súmula nº 331 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), posto que se trate de terceirização lícita, afeta à atividade-meio do beneficiário dos serviços prestados, como disciplinado no item III do mesmo verbete sumular. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido. (TRT-PR-21225-2015-652-09-00-3-ACO-31243-2017 - 7A. TURMA.

Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 27-10-2017).

Conclui-se que, quando a empresa prestadora de serviços falta com suas responsabilidades trabalhistas, a empresa tomadora assume todas as obrigações conforme previsto no inciso VI da súmula 331 do TST.

A Terceirização Ilícita era tudo o que ia contra a súmula 331 do TST, pode-se verificar os tipos de contratos onde tem a subordinação com o tomador de serviço, fraude nos contratos do quesito a realização da atividade fim da empresa. Conforme o artigo de Giovanna Cardoso Filadelfo:

A terceirização ilícita torna-se mais comum a cada dia no mercado de trabalho brasileiro. Os prestadores de serviço são subordinados à empresa tomadora e ainda existe pessoalidade nessa relação. Não deve-se discutir se as empresas são idôneas ou não, o vínculo empregatício do terceirizado deixa de ser com seu empregador primário e passa a ser como tomador de mão de obra. (FILADELFO)<sup>11</sup>

A questão da subordinação é um dos primórdios que define a terceirização, pois os empregados que irão trabalhar na prestadora de serviços não são subordinados a eles, conforme afirma a autora:

A subordinação é algo tão importante que é citado no Decreto-Lei nº 200/67 (regulamentado pelo Decreto nº 2.271/97). No artigo 4º inciso II e IV, preceitua-se da proibição de que conste nos instrumentos contratuais a caracterização exclusiva do fornecimento de mão de obra como objeto do contrato e veda a subordinação dos trabalhadores terceirizados para com a Administração Pública. (Id.)

Esse segmento tem a afirmação de Delgado em sua obra Curso do Direito do Trabalho, onde citado anteriormente os quatro grupos sócio-jurídicos da terceirização lícita, afirma sobre a terceirização ilícita:

Excluída as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito Brasileiro, não há ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida. (DELGADO, 2015 p. 490).

---

<sup>11</sup> FILADELFO, Giovani Cardoso. *Terceirização Ilícita e seus Efeitos – cabimento da isonomia salarial*. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9225](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225). Acesso em: 1 nov. 2017.

Nesse caso conclui-se que independente da empresa terceirizante, ser constituída de acordo com a legislação em vigor e patrimonialmente idônea, o que é julgado é o tipo de contrato com a tomadora de serviços, ou seja, o vínculo empregatício. Conforme decisões judiciais a seguir:

TRT-PR-04-08-2017 EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES. CONTRATO DE FRANQUIA DESCARACTERIZADO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CARACTERIZAÇÃO. FRAUDE. CONTRATAÇÃO POR EMPRESA INTERPOSTA. ATIVIDADE-FIM. ENTIDADE PRIVADA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. SÚMULA 331//TST. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA MANTIDA. Consoante demonstrado nos autos, a reclamante estava inserida na atividade-fim da reclamada, sendo o trabalho por ela desempenhado - supervisora de vendas, essencial ao funcionamento e à dinâmica empresarial da referida concessionária de telecomunicações. Demonstrado, portanto, que o contrato de franquia firmado entre as reclamadas foi desvirtuado, forçoso o reconhecimento da fraude, o que ensejaria a declaração de vínculo de emprego diretamente com a tomadora. Todavia, na ausência de pedido na petição inicial e recurso ordinário da reclamante, no aspecto, mantém-se a as sentença que pronunciou a responsabilidade subsidiária da tomadora. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS. CABIMENTO. É inegável que o atraso dos salários, incluídas as verbas rescisórias e o FGTS nesse conceito, traz prejuízos ao trabalhador, que depende de sua remuneração para garantir o pagamento daquelas despesas essenciais de seu orçamento pessoal e familiar, bem como da própria alimentação. Ao atrasar o pagamento dos salários em sentido amplo, o empregador causa grande constrangimento ao empregado, que depende do salário para sua subsistência e de sua família. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT-PR-04214-2016-041-09-00-7-ACO-24925-2017 - 2A. TURMA. Relator: CÁSSIO COLOMBO FILHO. Publicado no DEJT em 04-08-2017)

Conforme decisão acima foi considerado que a empresa terceirizada (Prestadora de serviços) foi contratada com a finalidade de realizar a atividade fim da empresa tomadora, sendo desta forma caracterizado terceirização ilícita, porém, como não constava nos autos do processo, a empresa tomadora foi responsável subsidiariamente a assumir os encargos trabalhistas.

TRT-PR-26-05-2017 EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. Ativando-se a reclamante em atividade fim da tomadora dos serviços, subordinada à empregada desta durante todo o período em que perdurou o contrato laboral, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a empresa que se beneficiou de sua força de trabalho, por aplicação da diretriz firmada no item I da Súmula nº 331 do colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo solidária a responsabilidade das reclamadas, nos termos do artigo 942 do Código Civil. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido. (TRT-PR-42929-2015-015-09-00-0-ACO-16982-2017 - 7A. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 26-05-2017)

Já nesta decisão foi reconhecido o vínculo empregatício do empregado com a tomadora de serviços, devido à execução das atividades fim da empresa e subordinação no qual foi constatado que ocorreu fraude, assim a empresa tomadora respondeu solidariamente.

TRT-PR-10-02-2017 TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. COBRANÇAS E RENEGOCIAÇÃO DE FINANCIAMENTOS. ATIVIDADE-FIM DA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. SÚMULA 331, I, DO C. TST. Nos moldes da Súmula 331 do C. TST, a terceirização é considerada lícita nos casos de trabalho temporário, atividades de vigilância, conservação e limpeza, e, por fim, serviços especializados ligados à atividade meio do tomador de serviços. Destarte, os serviços especializados ligados à atividade fim do tomador de serviços são insuscetíveis de terceirização lícita. No caso, os serviços desenvolvidos pela reclamante no atendimento a clientes da OMNI, fazendo uso de sistema por esta fornecido para realizar cobranças e renegociar financiamentos visando a recuperação de ativos inserem-se em na atividade da referida sociedade, porquanto essenciais para concretização de seus fins econômicos. Assim, evidencia-se fraudulenta a terceirização, uma vez que efetivada intermediação de mão de obra para a atividade-fim do tomador dos serviços, nos termos do item I da Súmula 331 do C. TST. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido para reconhecer o vínculo empregatício diretamente com a instituição financeira privada tomadora dos serviços. (TRT-PR-05119-2014-662-09-00-9-ACO-04630-2017 - 3A. TURMA. Relator: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Publicado no DEJT em 10-02-2017).

No caso acima como exposto podemos ver que, aplica-se o mesmo entendimento do caso anterior, o reconhecimento de vínculo empregatício por parte da tomadora de serviços, quanto à execução da atividade fim.

Embora devemos ressaltar que todas estas decisões foram tomadas de acordo com a súmula 331 do TST, sem levar em consideração a nova lei vigente.

#### **4 BREVISSIMA ANÁLISE DA NOVA ORDEM LEGISLATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

Em 22 de março de 2017 foi aprovada pela Câmara dos Deputados e no dia 31 do mesmo mês foi sancionada pelo Presidente da República, a regulamentação da terceirização através da Lei nº 13.429 em que altera os dispositivos da Lei nº 6.019/74, em que inclui novas redações sobre as relações de trabalho das empresas prestadoras de serviços a terceiros e do trabalho temporário nas empresas e da outras providências.

E 13 de julho de 2017, foi sancionada a reforma trabalhista que entrou em vigor em 120 dias, pela Lei nº 13.467/17, alterando e incluindo artigos e parágrafos sendo:

Foi alterado o art. 4º - A e incluído dois parágrafos;

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.

§ 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. (Lei 13.467/17)

De acordo com a inclusão dos parágrafos incluídos, entende-se que ocorreu a mudança no requisito que somente era permitido a terceirização da atividade meio, podendo atualmente realizar a terceirização de qualquer atividade da empresa, ou seja, a atividade fim. E não terá caráter de vínculo empregatício com a empresa contratante ou seus sócios.

Informado os requisitos para o funcionamento da empresa prestadora de serviços a terceiros:

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). (Id.).

De acordo com a citação acima, uma empresa de terceirização somente poderá funcionar se atender as exigências estabelecidas na legislação vigente.

A seguir mostra como estão estabelecidos às regras quando a condição de trabalho:

Art. 4o- C.São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1o Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2o Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. (Id.).

Até a publicação da presente Lei, não havia no âmbito Jurídico o embasamento sobre de que era a obrigação de fornecer e manter as condições de trabalho dentro da empresa tomadora. Pode-se notar que agora se os serviços são prestados dentro da empresa contratante, esta deverá atender todos os requisitos pré-estabelecidos em Lei.

Regularizando as obrigações da contratante de serviços, alterando o conteúdo do art. 5º - A, e incluindo os parágrafos, passando a vigorar com o seguinte texto:

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.

§ 2o Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3o É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4o A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5o A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Id.).

A presente Lei regulamentou o que devera conter no contrato de prestação de serviço:

Art. 5º -B. O contrato de prestação de serviços conterá:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor. (Id.).

Foram incluídos os artigos a seguir, com novas regras na parte empregado versus tomadores e prestadores de serviços:

Art. 5o-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (PLANALTO, 2017).

Art. 5o-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Id.).

Uma das principais alterações referente à terceirização de serviços é a inclusão da atividade fim, dada pelo art. 9º § 3º da Lei 13.429: “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços”.

Porem, esse é um assunto polêmico, pois tem entendimentos diferentes, ou seja, se tornando um dos pontos mais questionáveis da regulamentação.

Para o autor José Alberto Couto Maciel, membro da Academia Brasileira e do Direito do Trabalho, em seu artigo publicado em abril de 2017, afirma sobre a questão mencionada:

O grande conflito existente na terceirização, e que atravança toda a Justiça do Trabalho e que é a "pedra no sapato" das empresas em todo o país, talvez por uma falta de técnica dos legisladores, não foi diretamente solucionado, o que poderá levar os Tribunais a continuar decidindo de acordo com a súmula 331 do TST, mantendo os mesmos problemas atualmente existentes, a não ser que norma posterior, ou decisão do STF, venham a esclarecer melhor o objetivo da lei.

É que a referida súmula, como é sabido, proíbe a terceirização nas atividades – fim, apenas entendendo válidos os contratos de terceirização nas atividades-meio.

Ora, ao regulamentar o trabalho temporário, no artigo 9º da Lei nova, em seu parágrafo 3º, está expresso que,

"O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividade-meio e atividade-fim, a serem executados na empresa tomadora de serviços".

Entretanto, sendo essa a questão principal da terceirização, o legislador, quando na Lei trata da terceirização diz no parágrafo 2º do artigo 4º A, que "Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviço, qualquer que seja seu ramo, e a empresa contratante".

Com todas as vênias, se o legislador fosse um pouco mais atento inseria, após "qualquer que seja seu ramo, a alternativa – OU ATIVIDADE –", o que não foi feito, possibilitando discussões infundáveis sobre a possibilidade de terceirizar em todas as atividades, ainda mais que, na mesma lei, para o trabalho temporário, registrou-se a viabilidade de que seja ele realizado nas atividades-fim e meio. (MACIEL, J., 2017)<sup>12</sup>

No entanto para Carolinsk de Marco, advogada e membro da comissão especial de direito sindical da OAB-RJ, tem o seguinte entendimento em seu artigo publicado em abril de 2017.

O parágrafo 3º traz a possibilidade expressa do contrato temporário versar sobre a "atividade-fim", ou seja, aquela que compreende as atividades essenciais e normais para as quais a empresa se constituiu. Importa salientar, o trabalho temporário distingue-se da terceirização de duração indeterminada pela existência de pessoalidade e subordinação jurídica direta com o tomador de serviços e, até então, pela possibilidade de o trabalhador temporário atuar tanto na atividade-fim como na atividade-meio da empresa tomadora. Fato é, que, apesar de surgir nesta legislação a figura da empresa de prestação de serviços (terceirização geral), não há referência expressa que esta poderá, também, atuar na atividade-fim. Para uma interpretação pró-labore, tem-se que não será possível a contratação de mão de obra terceirizada "geral" para atividade-fim, tão somente para atividade-meio, já que o legislador quando desejou expor a vontade de

---

<sup>12</sup> MACIEL, José Alberto Couto. *Comentários à lei 13.429, de 31 de março de 2017.*

Disponível em: [http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256807,51045-](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256807,51045-Comentarios+a+lei+13429+de+31+de+marco+de+2017+no+que+concerne+a)

Comentarios+a+lei+13429+de+31+de+marco+de+2017+no+que+concerne+a. Acesso em: 4 nov. 2017.



vincular as atividades-fim, o fez, somente, para o trabalho temporário. (MARCO, 2017)<sup>13</sup>

Ou seja, como a alteração é recente no âmbito jurídico, não há como realizar uma afirmação de qual é o procedimento devido. No julgado seguinte, nota-se que a terceirização da atividade fim mesmo com alterações ainda é considerada ilícita:

TRT-PR-18-08-2017 PETROBRAS - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE ATIVIDADE-FIM - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. É patente a inaplicabilidade do disposto na OJ nº 191 da SBDI-I do TST, uma vez que ficou evidenciada a terceirização de atividade-fim da Petrobras, consubstanciada na exploração do petróleo extraído do minério de xisto. O que se observa aqui não é o simples inadimplemento de verbas trabalhistas, mas sim a conduta ilícita e orquestrada das rés no sentido de fraudar a legislação do trabalho, por meio da contratação de empregados por empresa interposta, o que atrai a aplicação dos artigos 9º da CLT e 942 do Código Civil, impondo-se a responsabilidade solidária das rés. Conclui-se, portanto, que deve ser afastada a aplicação dos itens IV e V da Súmula nº 331 do TST, que preveem a mera responsabilidade subsidiária da tomadora do serviço, uma vez que a conduta ilícita e fraudulenta posta a efeito pelas rés se mostra mais grave do que o mero inadimplemento de débitos trabalhistas. Precedentes do C. TST. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT-PR-01510-2014-026-09-00-1-ACO-26075-2017 - 1A. TURMA. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Publicado no DEJT em 18-08-2017).

Neste julgado a decisão do Juiz foi de não acatar as alterações da Lei referente à terceirização da atividade fim, a mesma já em vigor, considerando uma terceirização ilícita, e condenando subsidiariamente a empresa tomadora e prestadora de serviços por conduta ilícita através de contratação de empregados por meio de empresa interposta.

RECURSO ORDINARIO. TERCEIRIZAÇÃO ILICITA. ATIVIDADE FIM. LEI Nº 13.429/2017. APLICAÇÃO. A incidência da Lei nº 13.429/2017 restara consubstanciada apenas quando o trabalhador ocorrer posteriormente à entrada de sua vigência, ocorrida em 31 de março de 2017, em respeito ao princípio da irretroatividade das leis. Logo, tendo o contrato obreiro findado em data anterior a vigência da citada lei, tem-se que os fatos discutidos nesse feito não se submetem às regras normativas em comento. Apelo patronal improvido. (Processo: RO – 0001063-62.2017.5.06.0102, Redator: Maria do Carmo Varejão Richilin, Data de julgamento: 13/11/2017, Terceira turma, Data da Assinatura: 13/11/2017). (TRT-6 RO: 00010636220175060102, Data de Julgamento: 13/11/2017, Terceira Turma).

---

<sup>13</sup> MARCO, Carolinsk. *Lei 13.429/2017 O que mudou?*. Disponível em: <https://carolinsk.jusbrasil.com.br/artigos/445398795/lei-13429-2017>. Acesso em: 10 mar. 2018.

Já nesta decisão, o Juiz especificou que a legislação em vigor será para as ações originadas a partir da publicação da Lei, e que as ações iniciadas anteriormente a publicação será julgado com entendimento que não pode terceirizar a atividade fim.

Em 22 de agosto de 2018 o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou ADPF 324 referente à legitimidade da terceirização da atividade fim, sendo a tese final do Relator Ministro Luiz Roberto Barroso;

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST. (STF, 2018)<sup>14</sup>

Após o julgamento da referida ação conforme tese citada acima, ao julgamento referente à atividade fim, portanto, agora é lícita, e cabe a empresa tomadora de serviços (contratante) verificar a idoneidade da empresa prestadora de serviços (contratada) as condições econômicas da empresa terceirizada a ser contratada levando em consideração a responsabilidade subsidiária nas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

---

<sup>14</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Relatores votam pela licitude de contratação em atividade-fim no julgamento sobre terceirização*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387588>. Acesso em: 7 set. 2018.

## 5 PRÓS E CONTRAS, UMA NOVA ABORDAGEM

No caso dos Tomadores, que optam pela terceirização de serviços visando às vantagens de redução de custos, para manter o foco em seu produto ou serviço direcionado especialmente para qualidade final, mantendo a competitividade no mercado, conseqüentemente em relação aos custos com empregados na atividade meio e/ou fim, desde que sejam lícitas como já aprovada nas reformas sancionadas, deixando sob-responsabilidade de uma prestadora de serviços especializados em rotinas terceirizadas. (PETRIN)<sup>15</sup>.

Além de garantir uma melhor produtividade, a organização estará centrada na produção e/ou desenvolvimento do produto final da empresa. Outra vantagem, é que ocorrerá uma melhor integração entre os empregados da empresa, com troca de experiências, ideias e surgindo soluções com essa troca, pois todos estarão focados no mesmo objetivo, mesmo com o número reduzido. (PONTO RH)<sup>16</sup>

Como cita o autor Andre Silva de Oliveira, pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho, na publicação a seguir:

No que se refere às práticas que tentam otimizar o processo produtivo, dando ensejo à aceleração da produção, eliminando eventuais estoques e reduzindo custos, observa-se uma vantagem da Terceirização para as empresas contratantes, pois as mesmas podem melhorar a qualidade de seus serviços e produtos tendo maior dedicação ao cumprimento de suas atividades-fim, com o objetivo de ganhar maior competitividade nos respectivos setores econômicos.

Esse cenário se concretiza com a delegação a outras empresas que obtém especialização para a execução de serviços da atividade-meio, denominada terceirização lícita, como os serviços de limpeza, vigilância, dentre outros.

Além disso, ocorre uma concentração das atividades secundárias da empresa com a conseqüente redução da mão de obra, uma vez que os colaboradores da contratada não integram a mesma categoria profissional daqueles que integram a equipe de colaboradores da contratante.

E, por fim, as empresas vislumbram a erradicação das desvantagens existentes relativas às suas responsabilidades no que concerne aos direitos trabalhistas. (OLIVEIRA, 2016)<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> PETRIN, Natália. *Terceirização*. Disponível em: <https://www.estudopratico.com.br/terceirizacao/>. Acesso em: 18 ago. 2017.

<sup>16</sup> PONTO RH. *Quais as vantagens e desvantagens da terceirização?*. Disponível em: <https://www.pontorh.com.br/vantagens-desvantagens-terceirizacao/>. Acesso em: 12 out. 2017.

<sup>17</sup> OLIVEIRA, André Silva de. *Terceirização Riscos e Benefícios da Atualidade*. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/al%C3%A9m?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17733&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/al%C3%A9m?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17733&revista_caderno=25). Acesso em: 28 out. 2017.

Em contra partida, caso a empresa prestadora de serviços não cumprir com as obrigações previstas em lei, a empresa tomadora de serviços tem a responsabilidade subsidiária, assumindo os riscos pertinentes, ou seja, assumira todos os riscos caso a empresa contratada não efetuar os pagamentos de salários, impostos, entrega de declarações trabalhistas, ou não estar enquadrado para atuar como prestadora de serviços, assim tornando ilícita a terceirização. (Id.)

A questão da subordinação e pessoalidade do empregado trabalhando diretamente com o tomador, se tornando passível de processos trabalhistas se comprovado que ocorreu a subordinação, ou seja, terceirização ilícita, pois o trabalhador se tornará empregado direto da empresa tomadora de serviço, pois ocorrerá o reconhecimento de vínculo empregatício.

Afeta a qualidade do serviço prestado pelas empresas contratadas, pois como não poderá ocorrer à pessoalidade com o empregado, a tomadora de serviços deverá fiscalizar e informar a empresa responsável para tomar as medidas cabíveis. E caso contrate uma empresa prestadora de serviços que não atendam os requisitos da lei vigente, cumpre ao mesmo responder por todos os atos. É o que conclui mais uma vez Andre Oliveira:

A condição de responsável subsidiária da empresa tomadora dos serviços, nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas, demonstram uma ineficácia na tentativa de sustentar possível irresponsabilidade em tal falta, fundamento a culpa in eligendo, a qual é proveniente da má escolha na contratação e in vigilando oriunda da falta de fiscalização sobre o cumprimento dos deveres trabalhistas das contratadas para com os trabalhadores, com base legal nos artigos 186 e 927, ambos do Código Civil Brasileiro e a Súmula 331, inciso IV do TST. (Id.).

No caso das empresas prestadoras de serviços, as mesmas já são preparadas para atender a demanda dos tomadores de serviços, sempre objetivando o seu próprio lucro, o qual deverá cumprir apenas o que prevê a legislação trabalhista, em relação aos seus empregados, devido que a empresa tomadora de serviços ficará responsável com as instalações do ambiente de trabalho, como segurança e higiene para que os funcionários da prestadora de serviço possam executar suas atividades.

Assim o contrato firmado entre as empresas são bem específicos e determinados para cada serviço, caso a contratante realize uma solicitação de serviços que não consta no contrato, será cobrado a mais para esse serviço. Conforme abaixo:

Você assinará um contrato com a empresa de terceirização que irá cobrir os detalhes do serviço que fornecerão. Qualquer coisa que não seja coberta no contrato será a base para você pagar taxas adicionais. Além disso, você terá taxas legais para manter um advogado para revisar os contratos que você assinará. Lembre-se, isso é a terceirização de negócios da sua empresa. A empresa terceirizada já fez isso antes e são eles que escrevem o contrato. Portanto, você estará em desvantagem quando as negociações começarem. (PONTO RH)<sup>18</sup>

Em contrapartida, essas empresas prestadoras de serviços podem sofrer uma rotatividade alta com o pessoal para cobrir faltas ou cumprir altas demandas exigidas pela empresa contratante, caso as mesmas não forneçam um diferencial a seus empregados, sendo benefícios e gratificações ou mesmo uma estabilidade.

Como cita a nota técnica nº 172, divulgada pela DIEESE em março de 2017:

Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS. (DIEESE, 2017a)

Com a alta rotatividade e a intenção de redução de custos, a empresa tomadora responsável por assegurar em seu ambiente de trabalho: segurança, higiene e salubridade, acabam por não realizar treinamentos e programas de prevenção de acidente de trabalho, que de acordo com dados divulgados na mesma nota técnica citada pelo DIEESE (2017a)<sup>19</sup> “O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%”.

E abaixo a afirmação da Spagnol:

Prejuízo à saúde e segurança do trabalhador – devido à alta rotatividade de mão-de-obra em relação às terceirizadas, restam prejudicados a capacidade e os treinamentos, criando assim ambiente propício a acidentes de trabalho. E isso se dá também em razão do baixo investimento em segurança pelas contratantes, eis que necessitam manter o menor custo da mão-de-obra para se tornarem competitivas. É importante observar que, no

---

<sup>18</sup> PORNTO RH. PORNTO RH. *Quais as vantagens e desvantagens da terceirização?*. Disponível em: <https://www.pontorh.com.br/vantagens-desvantagens-terceirizacao/>. Acesso em: 12 out. 2017.

<sup>19</sup> DIEESE. *Nota técnica 172 Terceirização e precarização das condições de trabalho*. São Paulo, 2017a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 14 out. 2017.

País, de cada 5 acidentes fatais, 4 vítimas são trabalhadores terceirizados. (SPAGNOL, 2017)<sup>20</sup>

Outro fator são as reclamações dos clientes por causa de seus empregados não estarem desempenhando as atividades de acordo com o contratado gerando baixo desempenho e sem qualificações devendo solucionar de imediato, ter que administrar conflitos entre tomadores de serviços e seu pessoal, sendo que na atividade da terceirização de mão de obra não pode ocorrer à subordinação entre os envolvidos.

Com a regulamentação da terceirização sancionada recentemente, os trabalhadores ganharam mais segurança jurídica referente aos seus direitos previsto em lei com a empresa tomadora sendo responsável subsidiariamente. Como cita o autor Erminio Lima Neto em seu artigo:

Para a proteção dos direitos dos trabalhadores, tanto faz um como o outro, a considerar que o trabalhador terceirizado terá dupla garantia dos seus direitos, do mesmo jeito, pois responderão por eles; tanto a contratante como a contratada. (NETO, 2017)<sup>21</sup>

Importante ressaltar que se constatar fraude na contratação da terceirização a empresa tomadora irá responder solidariamente, porem, antes da vigência da lei da terceirização, se houvesse a terceirização da atividade fim, era vista como fraude, o que recentemente diminui com as ações nesse sentido.

Enfim um fator que vem acontecendo com a mudança da terceirização da atividade fim, em matéria publicada no site UOL<sup>22</sup> pelos jornalistas Anais Fernandes (2018) e Larissa Quintino (2018), onde o sócio da empresa Dias Carneiro Advogados, as empresas estão querendo realizar a demissão dos funcionários e

---

<sup>20</sup> SPAGNOL, Debora. *A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos - vantagens, desvantagens e modificações\**. Disponível em: <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>. Acesso em: 4 nov. 2017.

<sup>21</sup> NETO, Erminio Lima. *Terceirização-dupla proteção*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jan-21/erminio-neto-terceirizacao-dupla-protecao-direitos-trabalhador>. Acesso em: 4 nov. 2017.

<sup>22</sup> FERNANDES, Anais; QUINTINO, Larissa. *Após decisão do Supremo, empresas confundem terceirizados com PJs*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/09/apos-decisao-do-supremo-empresas-confundem-terceirizados-com-pjs.shtml>. Acesso em: 6 out. 2018.

contratá-los como pessoas jurídicas, ou seja, a pejetização onde não tem nenhuma garantia o empregado como FGTS e seguro desemprego.

Haja vista que em nenhum momento foi citado tal situação nos julgados pelo STF, pois na regra somente poderá o empregador recontratar o empregado para trabalhar na mesma empresa após a demissão ter ocorrido com mínimo de 18 meses.

Ainda dentro do conteúdo da matéria foi citado pelo advogado André Ribeiro, que as empresas deverão ter cautela referente à subordinação ao terceirizar sua atividade fim, caso ocorra por parte da tomadora, se descaracteriza a terceirização e passará a ser considerado vínculo de emprego.

Aos Empregados podemos dizer que há um crescimento na oferta de empregos no mercado de trabalho, sendo que as empresas tem a tendência de realizar a terceirização de seus serviços em algumas determinadas áreas para serem mais competitivas no mercado de trabalho, reduzindo os seus custos para a contratação de mão de obra qualificada. Com essa demanda de emprego na área da terceirização, os trabalhadores podem se especializar em diversas áreas para atender a demanda de determinados serviços, assim ganhando experiência e qualificação profissional.

Por outro lado, as desvantagens são bem maiores, com a lei sancionada que permite a terceirização da atividade fim, pois ocorrerá uma redução salarial para o trabalhador, exemplo: Um escritório de contabilidade paga o seu empregado para elaborar folhas de pagamento para os funcionários de sua empresa o valor de R\$ 3.000,00. Para reduzir custos o empregador irá realizar a dispensa desse funcionário, e contratar uma empresa prestadora para executar os mesmos serviços por R\$ 2.000,00. A empresa prestadora por sua vez ira contratar um empregado para exercer a atividade de elaborar folhas de pagamentos para empresa contratante que é o escritório de contabilidade por um valor inferior na média de um salário mínimo já incluído todos os encargos.

De acordo com o levantamento da pesquisa realizado pelo órgão do governo, DIEESE demonstra que a diferença salarial da mesma função entre empregados direto pelo contratante, e o empregado terceiro “Os salários nas

atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639).” (DIEESE, 2017a)<sup>23</sup>.

Utilizando o exemplo citado, com a reforma ocorreu à abolição da equiparação salarial, ou seja, o mesmo escritório de contabilidade pode manter o seu funcionário por R\$ 3.000,00, e em caso de alta demanda, poderá contratar um terceiro por um salário inferior executando as mesmas funções sem vínculo de emprego.

Como podemos observar a autora Débora Spagnol:

A possibilidade de redução salarial – com a mudança de empregador, a empresa terceirizada não tem obrigação de pagar o mesmo valor que anteriormente o funcionário recebia na empresa em que trabalhava, mesmo exercendo as mesmas funções na nova empregadora.  
Abolição da equiparação salarial – trabalhos idênticos poderão ser remunerados de forma desigual, em razão da distinção de empregadores. (SPAGNOL, 2017)<sup>24</sup>

Haverá com a terceirização um aumento de empresas prestadoras de serviços, e conseqüentemente maior dificuldade de inserir trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, para empresas com mais de 100 empregados, deverá ter 2% das vagas destinadas a PCD conforme prevê a Lei 8.213/1991. Diminuindo assim a inclusão social:

Maior dificuldade de reinserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – apenas empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a empregar 2% de PCD. As empresas poderão ser ‘fatiadas’, dissolvendo-se em múltiplas empregadoras, desobrigando-se assim das cotas. (ID.)

Ainda de acordo com a autora do artigo “A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos – vantagens, desvantagens e modificação” Débora Spagnol, específica que pode ocorrer um aumento de fraudes no processo de contratação de empresas prestadoras de serviços, utilizando laranjas, para a constituição dessas empresas que não são idôneas para cumprir as devidas

---

<sup>23</sup> DIEESE. *Nota técnica 172 Terceirização e precarização das condições de trabalho*. São Paulo, 2017a. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 14 out. 2017.

<sup>24</sup> SPAGNOL, Debora. *A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos - vantagens, desvantagens e modificações\**. Disponível em: <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>. Acesso em: 4 nov. 2017.



obrigações trabalhistas com os seus empregados assim os mesmo sendo prejudicados nesse tipo de contratação.

Aumento das possibilidades de fraudes – empregadores “laranjas” poderão ser utilizados para constituir pessoas jurídicas e assim empregar os trabalhadores, sem que possuam idoneidade técnica ou econômica para cumprir adequadamente os direitos trabalhistas. De forma indireta, há a ‘blindagem’ da empresa contratante, eis que em caso de frustração do pagamento das verbas trabalhistas, inicialmente deverá ser esgotada a via judicial em desfavor da contratada. (Id.)

Como a lei aprovada informa somente que a empresa prestadora de serviços, deverá ser jurídica de direito privado, porém, não especifica que deverá conter sócios:

Nos termos da Lei sancionada, a empresa terceira é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa (Artigo 4º e, de modo ainda mais evidente, no segundo parágrafo do Artigo 4º-A). (DIEESE, 2017b)<sup>25</sup>.

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Se a contratação de empresas “laranja”, no processo seletivo, em vez de contratar o empregado registrado pela CLT, induz o mesmo a abrir empresas, (Pejotização), para prestar os serviços, assim à empresa não assume obrigações trabalhistas, visando reduzir custos e encargos. E aos empregados sem ter conhecimentos jurídicos ou técnicos para elaboração de contratos a esse tipo de prestação de serviços acabam meramente em desvantagens, sem à segurança garantida pela CLT e Previdenciárias.

---

<sup>25</sup> DIEESE. *Nota técnica 175. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores*. São Paulo 2017b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>. Acesso em: 4 nov. 2017.

Nesse caso, um PJ poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Com isso, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços. (DIEESE, 2017b)<sup>26</sup>

Não podemos deixar de observar que um dos temas em que o trabalhador terceirizado mais sofre dentro do ambiente de trabalho na tomadora de serviços, “Preconceito”.

Na legislação em que trata da terceirização não cita os preconceitos vividos pelos trabalhadores por serem terceiros, onde os mesmos sofrem diariamente conforme os relatos a seguir, publicado na matéria realizada por Júlia Dias e Luciana Gomes:

"Como a gente não tem oportunidades de crescimento profissional, as pessoas acabam durando pouco tempo na empresa", afirma Rodrigo, queixando-se se ainda de diferenças no tratamento.

"Sentimos isso até em trocas de e-mails. Alguns concursados se negam a passar informações específicas a terceirizados. Todos aqui somos profissionais. Sempre batem na tecla de que isso (preconceito) não existe. Existe, mas é velado."

Foi quando Juliana ficou grávida que mais sentiu a diferença do seu contrato na Fiocruz. Como terceirizada, teve direito à licença maternidade padrão de quatro meses, e não os seis meses dados às suas vizinhas concursadas. E, ao contrário dos servidores, sua filha não pôde ter direito à creche gratuita oferecida dentro da instituição em Manguinhos.

"A gente vive assim, com essa diferença marcada. Fazemos o mesmo trabalho mas temos benefícios diferentes." (CARNEIRO, 2015; GOMES, 2015)<sup>27</sup>

E ainda no artigo publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, que trata sobre “Agentes de Limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento”, conforme relato:

As agentes de limpeza descrevem que são notadas apenas pelo erro – ou seja, quando algo está em desacordo na limpeza – e não pelo julgamento de beleza ou de utilidade do trabalho realizado. Apontam igualmente que “quando tudo fica limpo ninguém reconhece, mas que quando tem qualquer

<sup>26</sup> DIEESE. *Nota técnica 175. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores*. São Paulo 2017b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>. Acesso em: 4 nov. 2017.

<sup>27</sup> CARNEIRO, Júlia Dias; GOMES, Luciani. *Ser profissional terceirizado vale a pena?*. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/04/150423\\_terceirizados\\_jc\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/04/150423_terceirizados_jc_rb). Acesso em: 14 nov. 2017.

falha recebemos críticas e somos ainda alvo de insultos e preconceitos”. (GEMMA, 2017; ROJAS, 2017; SOARES, 2017)<sup>28</sup>

Independente da regulamentação da terceirização o preconceito provavelmente ira continuar pelos trabalhadores terceirizados conforme a citação acima.

---

<sup>28</sup> GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; ROJAS, Marta Fuentes; SOARES, Maurilio José Barbosa. *Agentes de Limpeza terceirizados*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42-e4.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

## 6 CONCLUSÃO

Com a realização deste trabalho acadêmico, analisamos desde o surgimento da terceirização no Brasil, quando o mesmo começou a ser utilizado, e quais foram os embasamentos jurídicos utilizados pelas empresas contratantes até ser criada através de inúmeras decisões judiciais a súmula 331 do TST sendo essa base fundamental para definir se a terceirização é lícita ou ilícita, e atualmente com a regulamentação sancionada em 2017.

Sendo que o foco principal do estudo foi em analisar as vantagens e desvantagens da terceirização em seu momento atual, devido que com a mudança na lei, permitindo a terceirização da atividade fim, deveremos aguardar quais serão os entendimentos dos juízes na interpretação da Lei.

Levantamos vários pontos a serem questionados no trâmite de terceirização, deste as vantagens e desvantagens para a empresa tomadora de serviços, o que ela deve analisar e qual é o objetivo que leva a realizar a busca da terceirização dentro de alguns setores da empresa, sabendo que por mais que ela reduza os seus custos em relação a seus empregados e determinadas atividades, correrá os risco de responder subsidiariamente aos encargos trabalhistas, e correrá risco se identificado fraude na contratação da empresa prestadora de serviços, e avaliar será que vale a pena correr esse risco?

No caso de prestador de serviços, o mesmo deverá atender os requisitos mínimos da Lei vigente, onde o único critério que observamos foi sempre focar no seu lucro final para fornecer mão de obra barata, sendo que com a crise econômica no País e o alto índice de desemprego, muitos empregadores estão buscando reduzir custos e realizando a contratação de prestador de serviços, sendo que esses contratam empregados por um salário inferior o qual recebia anteriormente.

Infelizmente observamos neste estudo que o empregado vem perdendo o valor da mão de obra no mercado de trabalho, sendo que estes absorvem todos os riscos pertinentes com o prejuízo das empresas que foca somente em seu lucro e seu bem estar econômico.

Conforme demonstrado no tópico 5 do presente trabalho, através dos dados do DIEESE, em que a remuneração do trabalhador é reduzido, e tem mais riscos ocupacionais de adquirirem doenças/acidente de trabalho, sendo físico e/ou psicológico.

Concluimos que com a normatização da terceirização, tem muitas lacunas, com a liberação de terceirizar a atividade fim, irá aumentar as desvantagens do empregado, pois poderá ocorrer um maior número de “pejotização” para realizar a prestação de serviços nas empresas tomadoras. Não há como afirmar como a justiça do trabalho irá se posicionar, como relatado no teor do trabalho ocorreu interpretações divergentes entre pessoas do ramo do jurídico.

A intenção desta monografia foi levantar os questionamentos referentes às vantagens e desvantagens da terceirização, sendo um tema muito polêmico e novo com diversas interpretações.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Danielle Avila. *O princípio "in dubio pro operário" e suas aplicações*. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3755/O-principio-in-dubio-pro-operario-e-suas-aplicacoes>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

BARROS, Aline Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Aline Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BOTINHA, Glaucus Passos. *Trabalho Temporário x Informalidade*. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/trabalho-temporario-x-informalidade/85359/>>. Acesso em: 3 nov. 2017.

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. *Presidente da República*, Brasília, DF, 25 fev. 1967. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em: 6 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Presidente da República*, Rio de Janeiro, RJ, 01 mai, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 6 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. 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.. Congresso Nacional, Brasília, DF, 11 dez. 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm)>. Acesso em: 6 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 4 jan 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm)>. Acesso em: 6 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 14 ago. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 17 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 29 abr. 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9032.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9032.htm)>. Acesso em: 13 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.129, de novembro de 1995. Autoriza o parcelamento do recolhimento de contribuições previdenciárias devidas pelos empregadores em geral, na forma que especifica, e determina outras providências. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 21 nov. 1995. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9129.htm)>. Acesso em: 12 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.711, de 20 de novembro de 1998. Dispõe sobre a recuperação de haveres do Tesouro Nacional e do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, a utilização de Títulos da Dívida Pública, de responsabilidade do Tesouro Nacional, na quitação de débitos com o INSS, altera dispositivos das Leis nºs 7.986, de 28 de dezembro de 1989, 8.036, de 11 de maio de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e 9.639, de 25 de maio de 1998, e dá outras providências. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 21 nov. 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9711.htm)>. Acesso: 12 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. 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. *Congresso Nacional*, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 6 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. 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 nº 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. *Congresso Nacional*. Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 4 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. Projeto de Lei nº 4302, de 19 de março de 1998. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. *Câmara dos Deputados*, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido TRT-PR-21225-2015-652-09-00-3-ACO-31234-2017 – 7A. Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Curitiba, TRTPR. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. TRT-PR-04214-2016-041-09-00-7-ACO-24925-2017 – 2A. Turma. Relator: Cassio Colombo Filho. Curitiba, TRTPR. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido. TRT-PR-42929-2015-015-09-00-0-ACO-16982-2017 – 7A.

Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Curitiba, TRTPR. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Recurso ordinário da reclamante parcialmente provido para reconhecer o vínculo empregatício diretamente com a instituição financeira privada tomadora dos serviços. TRT-PR-05119-2014-662-09-00-9-ACO-04630-2017 – 3A. Turma. Relator: Thereza Cristina Gordal. Curitiba, TRTPR. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Recurso da ré a que se nega provimento. TRT-PR-01510-2014-026-09-00-1-ACO-26075-2017 – 1A. Turma. Relator: Edmilson Antonio de Lima. Curitiba, TRTPR. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/jurisprudencia.xhtml>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco. Apelo patronal improvidado. Processo: RO – 0001063-62.2017.5.06.0102 – 3A. Turma. Relator: Maria do Carmo Varejão Richilin. Pernambuco, TRTPE. Disponível em: <<http://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>>. Acesso em: 6 jan. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Índice de Súmulas do TST, Brasília, DF, 18 set. 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 12 out. 2017.

CARNEIRO, Júlia Dias; GOMES, Luciani. *Ser profissional terceirizado vale a pena?*. Disponível em: <[https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/04/150423\\_terceirizados\\_jc\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/04/150423_terceirizados_jc_rb)> . Acesso em: 14 nov. 2017.

CASAGRANDE, Vinicius Magalhães. *Responsabilidade Solidária por Cessão de Mão de Obra*. Disponível em: <[http://www.fiscosoft.com.br/main\\_artigos\\_index.php?PID=159542&printpage=\\_](http://www.fiscosoft.com.br/main_artigos_index.php?PID=159542&printpage=_)>. Acesso em: 14 nov. 2017.

CASTRO, Bruna Rafaely Lotife. *A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil*. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 7 set. 2018.

CASTRO, Rubens Ferreira. *A Terceirização no Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Malheiro Editores, 2000.

CRUZ, Juliana Machado. *Fordismo*. Disponível em: <[https://www.infoescola.com/administracao/\\_fordismo/](https://www.infoescola.com/administracao/_fordismo/)>. Acesso em: 7 set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. *Nota técnica 172 Terceirização e precarização das condições de trabalho*. São Paulo, 2017a. Disponível em:



<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2017.

DIEESE. *Nota técnica 175. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores*. São Paulo 2017b. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

FERNANDES, Anais; QUINTINO, Larissa. *Após decisão do Supremo, empresas confundem terceirizados com PJs*. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/09/apos-decisao-do-supremo-empresas-confundem-terceirizados-com-pjs.shtml>>. Acesso em: 6 out. 2018.

FILADELFO, Giovani Cardoso. *Terceirização Ilícita e seus Efeitos – cabimento da isonomia salarial*. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9225](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225)>. Acesso em: 1 nov. 2017.

GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; ROJAS, Marta Fuentes; SOARES, Maurilio José Barbosa. *Agentes de Limpeza terceirizados*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v42/2317-6369-rbso-42-e4.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

MACIEL, José Alberto Couto. *Comentários à lei 13.429, de 31 de março de 2017*. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256807,51045-Comentarios+a+lei+13429+de+31+de+marco+de+2017+no+que+concerne+a>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

MACIEL, Leonardo. *Aspectos Históricos da Terceirização no Direito do Trabalho*. <<https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

MARCO, Carolinsk. *Lei 13.429/2017 O que mudou?*. Disponível em: <<https://carolinsk.jusbrasil.com.br/artigos/445398795/lei-13429-2017>> Acesso em: 10 mar. 2018.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MEIRELES, Livia Maria Silva. *Terceirização*. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

NETO, Erminio Lima. *Terceirização-dupla proteção*. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jan-21/erminio-neto-terceirizacao-dupla-protecao-direitos-trabalhador>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

OLIVEIRA, André Silva de. *Terceirização Riscos e Benefícios da Atualidade*. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/al%C3%A9m?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17733&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/al%C3%A9m?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17733&revista_caderno=25)>. Acesso em: 28 out. 2017.

ORIGEM da palavra trabalho. Dicionário etimológico. Disponível em: <<https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 6 ago. 2017.

PENA, Rodolfo F. Alves. *Toyotismo*. Disponível em: <<https://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/toyotismo.htm>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

PETRIN, Natália. *Terceirização*. Disponível em: <<https://www.estudopratico.com.br/terceirizacao/>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

PONTO RH. *Quais as vantagens e desvantagens da terceirização?*. Disponível em: <<https://www.pontorh.com.br/vantagens-desvantagens-terceirizacao/>>. Acesso em: 12 out. 2017.

RAMOS, Matheus. *Fordismo e toyotismo: Suas principais características, com uma análise das precárias relações de trabalho*. Disponível em: <<https://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202589865/fordismo-e-toyotismo-suas-principais-caracteristicas-com-uma-analise-das-precarias-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SABIÁ, Glerger Alcantara. *Entre a terceirização Toyotista e a dignidade humana*. Disponível em: <<https://jus.com.br/amp/artigos/28961/1>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SPAGNOL, Debora. *A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos - vantagens, desvantagens e modificações\**. Disponível em: <<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Relatores votam pela licitude de contratação em atividade-fim no julgamento sobre terceirização*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387588>>. Acesso em: 7 set. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL RIO GRANDE DO SUL. *Etimologia Do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.ufrgs.br/epsico/subjetivacao/trabalho/etim\\_trab.htm](http://www.ufrgs.br/epsico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm)>. Acesso em: 6 ago.2017.