



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**THAYNNA ARTERO MOTA**

**O PROCESSO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ACORDO COM A REFORMA  
TRABALHISTA**

**Assis/SP  
2020**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**THAYNNA ARTERO MOTA**

## **O PROCESSO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientanda: Thaynna Artero Mota  
Orientadora: Lívia Maria Turra Bassetto**

**Assis/SP  
2020**

# O PROCESSO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA

**THAYNNA ARTERO MOTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador:** \_\_\_\_\_  
Inserir aqui o nome do orientador

**Examinador:** \_\_\_\_\_  
Inserir aqui o nome do examinador

**Assis/SP  
2020**

## FICHA CATALOGRÁFICA

M917p MOTA, Thayna Artero

O processo da terceirização de acordo com a reforma trabalhista / Thayna Artero Mota. – Assis, 2020.

26p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Dra. Livia Maria Turra Bassetto

1.Terceirização 2.Contrato-trabalho

CDD342.6516

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, meus avós e minha querida e companheira irmã Isabella. Em especial, à minha orientadora, professora Lívia pela orientação e paciência durante a realização deste trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Quero agradecer à minha orientadora Lívia, por todo o apoio e dedicação que teve durante todo esse tempo.

Aos meus pais que me incentivaram a me dedicar cada dia mais aos estudos e a não desistir nunca dos meus sonhos, inclusive a minha avó que sempre me apoiou neste momento, me dando forças a ir sempre além.

Aos meus amigos de estágio que ajudaram a realizar este trabalho, me apoiando a enfrentar as dificuldades que apareciam ao decorrer deste processo.

Em especial ao meu grande amigo de coração, que esteve ao meu lado me ajudando em todo momento de dúvidas e tensões na trajetória deste trabalho.

## RESUMO

Esta pesquisa se trata do estudo da terceirização de mão de obra. Nela, abordamos os temas dos envolvimento daqueles que participam da empresa terceirizada, bem como a responsabilidade dos interessados envolvidos nesse modelo de contrato de trabalho. A contratação de terceiros é vista pelas organizações, públicas e privadas, como sinal de modernidade, flexibilidade, eficiência e lucratividade. Porém, recentes estudos apontam como as novas relações de trabalho do capitalismo global afetaram de forma subjetiva e objetiva todos os trabalhadores. Atualmente, a maioria dos órgãos públicos contrata diferentes funcionários através de empresas privadas de terceirização, o que gera a irregularidades licitatórias e degradação das condições da mão de obra.

**Palavras-chave:** Terceirização, mão-de-obra e contrato de trabalho.

## **ABSTRACT**

This research is about the study of labor outsourcing. In it, we address the issues of the involvement of those who participate in the outsourced company, as well as the responsibility of the stakeholders involved in this model of employment contract. The hiring of third parties is seen by organizations, public and private, as a sign of modernity, flexibility, efficiency and profitability. However, recent studies point out how the new working relationships of global capitalism have affected all workers subjectively and objectively. Currently, most public agencies hire different employees through private outsourcing companies, which generates irregularities in the bidding and degradation of labor conditions.

**Keywords:** Outsourcing, labor and employment contract.



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1 - CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	11
2 – VANTAGENS E DESVANTAGEM DA TERCEIRIZAÇÃO.....	18
3 - ÁREAS DE APLICAÇÃO DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS .....	22
4 - CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	25

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo mostrar a terceirização no contrato de trabalho, demonstrando seus conflitos e suas vantagens e desvantagens de seus participantes.

Inicialmente, abordamos o conceito do tema “terceirização” e suas responsabilidades. Serão abordadas também as vantagens e desvantagens da empresa tomadora e do empregado.

Baseando-se neste contexto, serão definidas as responsabilidades da tomadora e empresa terceirizada, abordando os riscos e buscando a solução destes possíveis conflitos envolvendo a terceirização.

Todavia, abordamos também as diferenças das atividades-fim e atividade-meio e suas aplicações essenciais nas empresas, mostrando alguns exemplos comuns.

Abordamos no primeiro capítulo a relação da terceirização nas relações de trabalho, a terceirização não é uma novidade no Brasil, porém vem ajudando muitas empresas com mão-de-obra, dentro da terceirização podemos mencionar vários aspectos vantajosos e desvantajosos, abordamos também no primeiro capítulo as responsabilidades subsidiárias e solidária, ou seja, a responsabilidade subsidiária se torna responsável e toma frente dos débitos de outra empresa, quanto a solidária necessita mais de uma pessoa responsável por determinada obrigação.

Referente ao segundo capítulo, diante das vantagens e desvantagens mencionadas em um processo de terceirização, mostra diversa polemicas e discussão que englobam o presente tema; de um lado mostra a grande necessidade de desenvolvimento de economia dos países de todas as empresas, mas, por outro lado, mostra a necessidade de proteção dos empregados dos seus direitos e garantias de uma classe considerada hipossuficiente.

Assim, apesar das posições contrárias à terceirização, a concentração das empresas em atividades extremamente específicas é um modo econômico mundial, que inclusive em nosso país, mas que ainda não possui um marco legal regulatório, o que gera insegurança jurídica para as empresas prestadoras e tomadoras de serviço, e que deixa ainda o trabalhador desamparado.

Por fim, abordamos no terceiro capítulo as áreas de aplicação das empresas terceirizadas e as diferenças das atividades meio e atividade fim, ou seja, a terceirização

pode ser aplicada em todas as empresas consideradas atividade-meios, como por exemplo, indústrias, em algumas atividades, como: serviços de alimentação, serviço de limpeza etc.

Para tanto, serão analisados detalhes em cada item a seguir.

## 1 - CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em determinado tempo histórico, havia uma grande baixa na redução de custos relacionados em um empreendimento, com o corte das atividades desenvolvidas para outra empresa, na qual seu propósito social seria, exclusivamente, o fornecimento de mão de obra. A redução dos custos e o conseqüente aumento dos lucros adviriam da especialização da empresa prestadora de serviços, em um ramo específico da unidade produtiva.

Nessa esteira, encontra-se, nas lições de Dellegrave Neto (2018, p. 29), interessante contexto acerca do surgimento histórico da terceirização nas relações de trabalho.

A terceirização é o fenômeno no mundo do trabalho. Surgiu a partir da mudança do paradigma fordista, em linha de produção horizontal, para a produção flexível toyotista, de linha vertical. No fordista, quanto maior for à empresa-mãe, melhor será (*the big is beautiful*), incentivando as grandes corporações agregarem todos os segmentos e tapas da produção. Nos idos de 1950, os japoneses, que tem sério problema espacial e territorial e, portanto, com dificuldade de estocarem seus produtos em grandes pátios, criaram um sistema de produção de modo a atender seus desafios e necessidades físicas. E assim os carros e demais produtos da fábricas passaram a ser produzidos sob medida (*just in time*), explorando-se ao máximo o uso da informática e da robótica na linha industrial. (DELLEGRAVE, 2018, p. 29, grifos do autor).

A terceirização não é exatamente uma novidade no Brasil, pois desde a sua instalação como forma preferencial de solução de determinados problemas estruturais das empresas, ela assumiu um papel adicional, que acabou se tornando o protagonista. Desse modo, foi possível verificar que a terceirização representou uma maneira de subtrair o trabalhador do sistema de proteção construído no início do século XX. No âmbito do pensamento daqueles que militam guiados pelos pensamentos liberais, esse sistema de proteção é considerado excessivamente intervencionista e capaz de prometer a produtividade e a competitividade das empresas (MARTINS; DIAS, 2018).

De forma notória, o ataque é voltado para desqualificação da mão de obra com vista a “[...] suprimir ou, ao menos, reduzir o impacto de abrangência do sistema de proteção do trabalho. Em outras palavras, tornou-se instrumento de precarização, e não apenas em um modelo produtivo voltado ao incentivo da especialização”. (MARTINS; DIAS, 2018, p. 72).

Em termos conceituais terceirizar, nas lições de Nascimento e Nascimento (2014, p. 477), é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originalmente seriam

exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam pela subcontratação, a caminhar no âmbito do contrato-derivado. Implica dizer que aquela tarefa antes feita por um empregado, passará a ser realizado por uma pessoa estranha à organização, e que, na maioria das vezes, mostra-se especializada e temporária.

Não obstante, a acepção da expressão “terceirização” ganhou contornos quando aplicada ao direito do trabalho, embora seja concebida como sendo o resultado de um neologismo originado da palavra “terceiro”, compreendido como “intermediário”, “interveniente” (DELGADO, 2017, p. 503). A figura do terceiro, nesse caso, participa da relação jurídica, e não se compara ao terceiro estranho à relação entre duas ou mais partes. Desse modo, “o neologismo foi construído pela área de Administração de empresas, cujo objetivo era enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa”. (DELGADO, 2014, p. 503).

Gravita ainda sob a órbita conceitual de terceirização, o entendimento de Nascimento e Nascimento (2014, p. 477):

Este é uma figura jurídica que corresponde ao significado econômico do vocabulário que é usado, nas linguagem trabalhista, para designar a transferência de atividade econômica de quem originariamente a exercitaria para o exercício de outra pessoa física ou jurídica, o que não é vedado pela lei mas pode ter implicações trabalhista que também ocorrem na secessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregos, nas quais o contratante originário mantém a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores.

Em termos conceituais é necessário ainda apontar que a terceirização é uma forma produtiva de coisas referente à mão-de-obra, com aspectos diferentes. É dizer, à luz dos ensinamentos de Nascimento e Nascimento (2014, p. 477) que a “[...] relação entre ambas (terceirização e a relação de trabalho individual), está na mesma proporção do conteúdo e da espécie, uma vez que o produto tenha sequência de sua origem primária até seu consumo [...]”. Abrange, nesse caso, diversas etapas, “[...] passando da indústria para o comércio e deste para adquirente, o que envolve a participação dos mais diferentes setores da atividade econômica de produção, distribuição e venda, como a de um produto de alimentação”.

Pode-se dizer que, para o Direito do Trabalho, a terceirização é o fenômeno pelo qual se refere à relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. (DELGADO, 2017, p. 503). Deste modo, o fato induz o empregado a aprofundar no processo produtivo do tomador de serviço sem que se estendam a este os

laços justralhista, que se mantenham fixados com uma entidade interveniente. (DELGADO, 2017)

Bezerra Leite (2017, p. 337) também dá sua contribuição ao dizer que:

A palavra “terceirização, que vem sendo utilizada em larga escala, principalmente no meio empresarial, constitui neologismo oriundo do vocabulário “terceiro”, no sentido de intermédio, interveniente, mediano. Subcontratação, horizontalização, parceria, prestação de serviço por interposta pessoa, contratação de terceiros ou contratos de terceiro ou contratos triangulares são também expressões utilizadas na linguagem da administração empresarial como sinônimas de terceirização.

Cabe mencionar que o direito do trabalho não foi de logo avançado na proteção do trabalho terceirizado. De acordo com Cairo Jr. (2017), isso não ocorreu porque se pensava que o trabalhador permaneceria protegido pela legislação trabalhista, em face do seu empregador direto, contudo, o dia a dia da prática forense demonstrou o contrário, uma vez que, após meses ou anos de tramitação processual, descobria-se, ao final, que a empresa prestadora de serviço era insolvente e o empregado, vencedor no processo de conhecimento, não via satisfeito o seu crédito.

Diante das premissas apresentadas, é apresentar o apontamento legal do conceito de terceirização, concebido por meio da redação dada pela Lei 13.429/2017, mantida neste aspecto pela Lei 13.467/2017, a Lei 6.019/1974 passou a regular tanto o trabalho temporário como terceirização de serviços em geral. O art. 2º da citada lei contém a conceituação do trabalho temporário, como sendo aquele que é prestado por pessoa física “[...] contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para ver a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços”. (BRASIL, 1974).

## **1.2 Responsabilidade Subsidiária**

A responsabilidade subsidiária ela ocorre quando uma empresa se torna responsável e toma frente dos débitos de outra empresa, quando esta não se pode arcar com os gastos.

Como por exemplo, quando uma empresa terceirizada deixa de efetuar o pagamento dos serviços prestado a um trabalhador ou dos demais créditos trabalhistas, o tomador de serviço deve arcar com as responsabilidades.

Está é uma situação que a empresa contrata os serviços terceirizados, e assim então assume a responsabilidade subsidiária por aquelas obrigações que não foram cumpridas.

Assim por não ser um contratante direto do prestador de serviço, a empresa terceirizada pela mão-de-obra do trabalhador, responde então pelos riscos das suas atividades.

A responsabilidade subsidiária, de acordo com Martins (2012, p. 137):

A responsabilidade subsidiária é a que vem em reforço de, ou em substituição de. É uma espécie de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (empresa tomadora dos serviços).

É essencial para quem contrata dever saber escolher com sabedoria a empresa prestadora de serviços, importante frisar, que é obrigação vigiar o serviço do contratado. Pois pode haver alguns atos ilícitos da parte por não pagar as verbas trabalhistas.

Na terceirização, são chamados contratos trilaterais, em que se encontra empresa tomadora de serviços (cliente), empresa prestadora de serviço (terceira) e o empregado.

Caso o terceiro venha a deixar de pagar as verbas trabalhistas, comete-se ato ilícito, estando obrigado por direito à reparação, assim, o tomador de serviço deve estar atento ao caráter do ato da contratação e ato da execução do contrato do terceiro.

A jurisprudência cada vez mais tem atribuído a responsabilidade ao tomador de serviços, com base na culpa *in eligendo e in vigilando*, como se pode observar:

EMENTA: "CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS - RESPONSABILIDADE DO TOMADOR. No âmbito da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, não basta a regularidade da terceirização, há que se perquirir sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada durante a vigência do contrato. Ora, sob esse aspecto, atribui-se ao tomador dos serviços a culpa *in eligendo* e a culpa *in vigilando*, ensejadoras da responsabilidade civil que gera o dever de reparação pelo ato ilícito, que por sua vez, constitui-se na ação ou omissão, atribuível ao agente, danosa para o lesado e que fere o ordenamento jurídico, com fulcro no art. 159 do Código Civil, aplicável no âmbito do Direito do Trabalho, por força do art. 8º consolidado. O tomador dos serviços ou o dono da obra responde na medida em que negligenciou sua obrigação e permitiu que o empregado trabalhasse em seu proveito, sem receber a justa contraprestação pelo esforço despendido." (TRT 3ª R. - 1ª Turma - ROPS 1105/01 - Rel. Juíza Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - DJMG 17.05.2001, p. 09).

A empresa tomadora de serviço não pode ter os funcionários da terceirizada sob ser poder, ou seja, sob subordinação direta, pois é dever da empresa tomadora de serviço fiscalizar e controlar a empresa terceirizada.

### 1.3 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Já a responsabilidade solidaria ocorre quando houver mais de um responsável por uma determinada obrigação para a realização de seu cumprimento.

Assim, o credor poderá cobrar a dívida tanto para os devedores ou de apenas um deles, cabendo aquele a obrigação de cumpri-las.

A solidariedade não é uma hipótese, mas sim decorre de uma lei ou por vontade das partes determinado no artigo 265, do Código Civil: “A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes”.

Referente ao direito do trabalho, a solidariedade decorre por lei, tendo em vista que a empresa tomadora de serviço não vai querer assumir uma dívida da prestadora de serviço. Barros (2007, p. 447) cita o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, que em seu artigo 42, § 2º, conceitua:

O empregador principal, salvo o transcurso do prazo antes assinalado a respeito da seguridade social, e durante o ano seguinte ao término de seu encargo, responderá solidariamente pelas obrigações de natureza salarial contraídas pelos subcontratantes com seus trabalhadores e pelas referentes à seguridade social durante o período de vigência do contrato, limitando-se ao que corresponderia se tivesse contratado pessoal fixo na mesma categoria ou locais de trabalho.

Oportuno seria se houvesse lei que oferecesse ao tomador de serviços a responsabilidade solidária no que se refere aos créditos trabalhistas do terceirizado, pois só assim seria uma forma de conferir a este maior segurança.

### 1.4 Solidariedade Ativa e Passiva

A obrigação solidariedade é aquela que contém mais de duas pessoas, tanto pelo passivo (solidariedade passiva) quanto pelo ativo (solidariedade ativo), tendo como objetivo as obrigações.

A solidariedade não se presume, ou seja, é derivada através de uma lei ou contrato de trabalho.

Veamos um exemplo: “Credor empresta R\$100 mil aos devedores X, W, Y e Z. Ao invés de cada um ser responsável apenas pelo pagamento de 25 mil, apenas um será



responsável pelos próprios 100 mil, cabendo é claro o direito de Regresso contra os demais devedores caso pague os 100 mil”.

Ou seja, a solidariedade passiva, nada mais é do que um credor cobrar sua dívida com apenas um devedor ou cada um deles.

A solidariedade passiva só haverá quando houver mais de um devedor, podendo o credor por direito receber apenas só de um devedor ou de alguns deles parcial ou totalmente a dívida em aberto, assim, significa dizer que o devedor estará respondendo solidariamente a dívida dos demais.

De acordo com Delgado (2004, p. 402):

[...] as entidades do grupo econômico respondem pelos créditos laborais oriundos de certo contrato de emprego, ainda que firmado este exclusivamente com uma única dessas entidades. Tal solidariedade passiva está claramente inculpada na Lei n. 5.889/73, ao estatuir que as empresas integrantes do grupo “(...) serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

De acordo com a lei, o empregado pode somente ter trabalhado para uma empresa, mas todas elas serem solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas.

Já sobre a solidariedade passiva, não restam dúvidas quanto à sua assimilação pelo nosso ordenamento, Entretanto, quando se fala em solidariedade ativas duas correntes fortes e antagônicas se destacam. A primeira corrente não admite solidariedade ativa, mas tão e somente admitem solidariedade passiva.

Muitos são os argumentos a favor da solidariedade apenas passiva, alguns deles foram citados por Meireles (2002, p. 201):

Luiz Roberto de Rezende Puech entende que a solidariedade é passiva por ser óbvia a razão porquanto sendo a coligação uma organização de fato, destinada a alcançar apenas uma finalidade empírica, o direito só toma conhecimento dela para proteger interesses de terceiros, pois não lhe confere subjetivação jurídica, sob a figura de pessoa, o único ente capaz de ter e exercitar direitos.

Na solidariedade ativa, é a pluralidade de credores sendo todos solidários, e cada um dele poderá receber o pagamento total da dívida. Ensina Magano (1979, p. 78):

A apontada ideia do empregador único corresponde à concepção do empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual existência daquele fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porém, toda vez que se levante o véu, *lifting the corporate veil*, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo; o da negociação coletiva ao nível do grupo; o da garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de

trabalhadores; o da soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa matriz, quando o seu contrato se rescinde junto à filial; o da distribuição de lucros, etc.

Muitos defendem o empregador único, porém, no nosso ordenamento jurídico é a forma mais correta ao ponto de vista. Martins (2004, p. 213) ensina:

Mesmo que o grupo não tenha personalidade jurídica própria, não haverá sua descaracterização para os efeitos do Direito do Trabalho, pois é possível utilizar a teoria da desconsideração da personalidade jurídica (*disregard of legal entity*) ou levantar o véu que encobre a corporação (*to lift the corporate veil*).

Mas, o que importa independente das teorias é a proteção do contrato de trabalho do empregado pactuado entre empregado e empregador.

Esta solidariedade não é muito usada, pois poderá qualquer credor cobrar a dívida dos devedores por inteiro, ocorre que, quando já houver uma demanda instaurada, este devedor não poderá mais pagar o débito extrajudicialmente, somente judicialmente.

Vejamos uma hipótese rara de um exemplo de solidariedade ativa é conta conjunta no banco entre marido e mulher. Qualquer um deles pode tirar o que quiser do banco, sacar empréstimos. Exige uma confiança muito grande entre os credores. Qualquer um dos credores pode receber o crédito na sua totalidade e pode, por exemplo, desaparecer. Por isso é mais difícil de acontecer à solidariedade ativa.

## **2 – VANTAGENS E DESVANTAGEM DA TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização tem diversas mudanças no contrato de trabalho do empregado, tais como alteração na jornada de trabalho, vínculo empregatício, duração do contrato de trabalho, entre outros.

O sistema de terceirização traz diversas vantagens e desvantagens ao mundo analítico, dependendo do ponto de vista de cada um. Assim, para o Direito do Trabalho, traz um longo benefício ao empregado hipossuficiente na relação de trabalho.

Uma das vantagens da terceirização é:

- Produtividade; pois vai aumentar o ritmo de trabalho em produtividade e é a mais vantajosa na terceirização;
- Economia; pois com menos contratação de espaço físico, tendo como objetivo a economia das manutenções desses espaços, bem como tendo como menos investimentos nas estruturas econômicas.
- Ganhos de eficiência na operação do negócio central ou de missão da empresa;
- Transformação de custos fixos em custos variáveis;
- Redução de custos de forma direta (salários mais baixos) e indireta (encargos sociais reduzidos);
- Economias em treinamento;
- Economias de espaço físico.

Já as desvantagens, temos como:

- Aumenta o risco de desemprego;
- Aumento da rotatividade;
- Dificuldade de encontrar a parceira ideal;
- Geração de demissões na fase inicial e conseqüentemente, o aumento dos custos.

Já para as empresas é necessário se adequar com os novos avanços e tecnologias para entrar e estar à frente com o mercado competitivo.

### **2.1 Vantagens e Desvantagens para a Empresa Tomadora**

Martins (2012) trata das essenciais vantagens para empresas adquirirem este sistema de terceirização:

A principal vantagem, sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade. Seria uma forma também de obter um controle de qualidade total dentro da empresa. Um dos objetivos básicos dos administradores de empresa tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Não se pode negar, contudo, que a terceirização gera desburocratização na estrutura organizacional da empresa, simplificando a estrutura empresarial. (MARTINS, 2012, p. 31)

Com isso, pode-se dizer que uma das grandes vantagens da terceirização é o aumento de agilidade nas tomadas de decisões e diminuição da burocracia. A empresa torna-se mais flexível, conseguindo se adaptar a novas mudanças no mercado.

A esse respeito, Barros (2002) também relata que o processo de terceirização em muitas atividades tem sido empregado justamente para a redução de gastos econômicos, obtendo mais mão-de-obra com menor grau de qualificação e um menor padrão de benefícios e gastos.

Mais uma das vantagens é que, geralmente, uma empresa terceirizada presta serviço a mais de uma empresa e, ao terceirizar essa empresa, é possível a redução dos custos nas folhas de pagamento da empresa em diversos impostos, uma vez que a empresa cobrará um valor fixo para o serviço prestado.

A redução dos custos vem conseqüentemente da terceirização, além de se notar o serviço contratado bem feito, não gerando, de modo geral, serviços desagradáveis.

Apesar dessas vantagens, alguns fatores podem tornar a terceirização desvantajosa, como nos ensina Giosa (2003, p. 84):

- Desconhecimento sobre o assunto se reflete junto a Alta Administração e sobre áreas-chaves da organização dificultando sua implementação;
- A dificuldade de encontrar parceiros que possam atender as condições de qualidade e produtividade, exigidas para determinadas operações;
- O risco de coordenar as atividades de terceiros, com perda do poder de execução;
- O custo de demissões iniciais, quando for o caso;
- A relação de conflitos com os sindicatos;
- O desconhecimento da legislação trabalhista.

Apesar de essas desvantagens estarem presente na relação de trabalho dos terceirizados e nem tudo ser perfeito, tendo como problemas na legislação e processo legal, pois é uma das desvantagens que a empresa terceirizada pode trazer no processo.

Isto porque, muito delas não estão organizadas e por dentro da lei, não estão tudo regulamentadas.

Pois assim, a terceirização para que possa correr de forma certa, é necessário tudo estar organizado perante a lei.

Ao ser realizado o fechamento de um contrato com uma empresa terceirizada, isto pode ocorrer diversos problemas com os colaboradores.

Em relações a demissões e a insatisfação da equipe pode ser uma situação ruim para o negocio.

Essas considerações podem variar de uma empresa para outra, pois umas sempre terão mais dificuldades e outras mais facilidades. Por esses motivos as empresas deverão saber contratar seus companheiros e não só fornecedores de mão-de-obra.

## **2.2 Vantagens e Desvantagens do Empregado**

Com a terceirização, surgem diversos postos de trabalhos, visto que surgirão diversas empresas com contratação com mão de obra especializada para suprir todas as necessidades cabíveis para aquelas empresas que se tornaram tomadoras de serviços, todavia, são poucas as vantagens para o empregado.

De modo geral, pode-se dizer que são grandes as desvantagens para os trabalhadores e, sob os aspectos sociais, pode-se elencar dentre elas: precarização das condições de trabalho, com a eliminação de benefícios sociais diretos (decorrentes do contrato de trabalho); redução salarial; insegurança no emprego, devido à rotatividade de mão de obra.

Com a precarização os empregados têm menos proteção dos direitos legais dos trabalhadores, uma estimativa revela que os terceirizados recebem em media de 25% dos funcionários diretos e trabalham por uma jornada semanal de 7% maior e acabam permanecendo nos trabalhos por metade do tempo.

Assim, muitos trabalhadores preocupam-se com os riscos de diminuição salarial e todos seus benefícios, tendo sua jornada maior e sua alta rotatividade.

Ou seja, os trabalhadores tornam-se inseguros com o emprego por toda essa rotatividade e o principal, da perda dos seus direitos trabalhista, com a diminuição da redução salarial.

Os empregados estão sujeitos a prestar serviços sem os benefícios sociais e, ainda com a redução salarial, tendo sem dúvidas enormes desvantagens para o empregado. Para os empregados, as desvantagens são mais significativas, pois são os principais atingidos pelas desvantagens da terceirização, como na maioria das vezes o objetivo principal da terceirização é a redução de custos, os salários dos terceirizados geralmente são bem inferiores aos da empresa contratante

### 3 - ÁREAS DE APLICAÇÃO DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS

A terceirização pode ser aplicada em todas as empresas consideradas atividade-meios, como por exemplo, indústrias, em algumas atividades, como: serviços de alimentação, serviço de limpeza, serviço de segurança, manutenção de máquinas, serviço de oficina mecânica, serviço de distribuição de produtos, serviços ligados a atividade-meio do tomador de serviços.

Qualquer atividade pode ser terceirizada, desde que a atividade da empresa contratada não coincida com a atividade que conste no contrato social da contratante.

A exceção ocorre quando a atividade for exercida fora das instalações da contratante (subcontratação), como, por exemplo, quando uma transportadora contrata outra transportadora para realizar o transporte de mercadoria em determinado percurso ou em todo o trajeto. Outros exemplos de terceirização são as atividades de desverticalização, facção, franquias, permissão, concessão e distribuição.

#### 3.1 Diferença entre atividade fim e atividade-meio

A atividade fim é aquela cuja rotina está diretamente ligada ao serviço de atuação da empresa e conceitua as atividades essenciais do negócio. Exemplos:

Empresa de confecção. Atividade-fim: corte e costura de vestuários;

Fábrica de peças automotivas. Atividade-fim: produção de peças e equipamentos para automóveis;

Indústria alimentícia. Atividade-fim: produção e industrialização de alimentos.

Ou seja, o conceito de atividade-fim de qualquer empresa é a descrição do tipo de serviço ou produto que está inserida no contrato social registrado pelos sócios.

As atividades-meio são as atividades essenciais para um bom funcionamento da empresa, mas que não possuem uma relação direta com o produto final, como, por exemplo, considere aqueles serviços que já eram prestados por empresas terceirizadas, como limpeza e manutenção, segurança, portaria e recepção.

A empresa contrata uma prestadora de serviço, especializada nestas atividades, para atender às necessidades do dia a dia. É ela quem contrata, remunera e dirige os profissionais que prestam os serviços.

Enfim, é considerado um tema abstrato e embora a doutrina tente trazer conceitos concretos, há grande dificuldade em julgar as questões importantes que são levadas ao judiciário. DELGADO (2016) faz a distinção da seguinte forma: as atividades-meio são aquelas que não pertencem ao núcleo das atividades empresariais essenciais, consideradas tarefas acessórias, como exemplo atividades de conservação e transporte; enquanto as atividades fim são o verdadeiro objeto da atividade empresarial, configuram o núcleo essencial da empresa dentro do setor econômico.

MARTINEZ (2016) defende que as atividades-meio são aquelas que facilitam o dia a dia da empresa, possibilitando que ela possa se dedicar aos fins para o qual foi criada. São funções que auxiliam o objetivo principal, mas que não estão ligadas diretamente a ele. Quanto às atividades-fim são aquelas que constituem para a empresa seu objeto social, podendo ser identificado no seu contrato social.

O autor define atividades-meio como aqueles serviços necessários para a empresa, mas não essenciais, que não agregam valor diretamente ao negócio, como os serviços de vigilância e limpeza. Contratar terceiro para fazê-lo, como por exemplo a confecção de peças para automóveis, que muitas montadoras optam por contratar uma prestadora de serviço para fornecê-los. Por último, as atividades-fim estão essencialmente ligadas ao objeto da empresa, não podem ser transferidas para terceiros, sob pena de descaracterizar a razão de determinada empresa existir.



## 4 - CONCLUSÃO

Atualmente a terceirização chegou com objetivo de aumentar a produtividade para as empresas, com trabalhadores cada vez mais especializados, assim, tendo como perspectiva de cada dia mais melhora a qualidade dos serviços e os custos mais baixos.

Diante das vantagens e desvantagens mencionadas em um processo de terceirização, mostram-se diversas polêmicas e discussão que englobam o presente tema; de um lado mostra a grande necessidade de desenvolvimento de economia dos países de todas as empresas, mas, por outro lado, mostra a necessidade de proteção dos empregados dos seus direitos e garantias de uma classe considerada hipossuficiente.

Nota-se que, mesmo que o TST tente reprimir fraudes por meio da terceirização do trabalho com a edição da Súmula 331, há ainda algumas omissões, fazendo com que os empregadores prefiram as contratações de empresas via terceirizados, tendo como objetivo baratear os custos e tirando suas responsabilidades diretas com as obrigações trabalhistas.

Assim, apesar das posições contrárias à terceirização, a concentração das empresas em atividades extremamente específicas é um modo econômico mundial, que inclusive em nosso país, mas que ainda não possui um marco legal regulatório, o que gera insegurança jurídica para as empresas prestadoras e tomadoras de serviço, e que deixa ainda o trabalhador desamparado.

Todavia, mesmo sem regulamentação à terceirização, houve um avanço rápido e cresce a cada dia no país, portanto, a definição de regras sobre essa matéria não só é essencial como urgente diante do contexto. Este fenômeno econômico generalizado deve ser compreendido e regulamentado pela intervenção estatal atentando-se para os direitos humanos fundamentais, entre os quais o do trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Laura de. Gerenciamento do Trabalho Terceirizado. In: BOOG, Magdalena (Coord): **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências**. São Paulo: Gente, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. Disponível: <[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: 10 abril 2020.

GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 2003. Disponível: [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: 23 junho 2020.

MAGANO, Octavio Bueno. **Os grupos de empresas no direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MEIRELES, Edilton. **Grupo Econômico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2002.