



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

ANA LÚCIA CÂNDIDO SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

ASSIS/SP

2023



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

ANA LÚCIA CÂNDIDO SILVA

**TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão do curso de 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: Ana Lúcia Cândido Silva
Orientadora: Dra. Márcia Valéria Seródio
Carbone**

ASSIS/SP

2023

Silva, Ana Lúcia Cândido

S586t Terceirização e a precarização das relações de trabalho / Ana Lúcia Cândido. -- Assis, 2023.

53p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA),
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA),
2023.

Orientadora: Profa. Dra. Márcia Valéria Seródio Carbone.

1. Terceirização. 2. Lei temporária. 3. Empresas. I Carbone,
Márcia Valéria Seródio. II Título.

CDD 344

TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ANA LÚCIA CÂNDIDO SILVA

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

Orientadora: DRA. MÁRCIA VALÉRIA SERÓDIO CARBONE

Examinadora: DRA. ELIZETE MELLO DA SILVA

ASSIS/SP

2023

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente aos meus pais, Fernanda e Laudelino, pelo amor incondicional, apoio incansável e pela oportunidade de educação que me proporcionaram. Seu sacrifício e dedicação foram essenciais para que eu pudesse alcançar meus objetivos acadêmicos.

Às minhas queridas amigas do Estágio, Bianca, Duda, Rafa e Isa, que estiveram ao meu lado em cada etapa dessa jornada. Vocês me motivaram, me encorajaram e tornaram essa caminhada mais leve e significativa.

E ao meu namorado, Renato, expresso minha sincera gratidão pela paciência, ajuda e valiosas orientações que me ofereceu ao longo desse percurso acadêmico. Sua presença ao meu lado tornou o processo de pesquisa e estudo ainda mais enriquecedor.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha sincera gratidão a todas as pessoas que tornaram possível a realização deste trabalho. Em especial, agradeço a Deus pela oportunidade de aprendizado que tive ao longo desta jornada. Sua benção me permitiu absorver conhecimentos, expandir meus horizontes e crescer tanto academicamente quanto pessoalmente.

Agradeço à minha orientadora, Profa. Márcia Carbone, pela orientação valiosa, paciência e apoio ao longo deste projeto. Suas sugestões e comentários foram fundamentais para aprimorar a qualidade deste trabalho.

Não posso deixar de mencionar minha família, em especial meus pais, Fernanda e Laudelino. Seu amor, encorajamento e apoio incondicional foram essenciais para eu seguir em frente e concluir este trabalho.

Agradeço sinceramente ao Diretor da 1ª Vara do Trabalho de Assis, Newton Clemente, bem como à sua sucessora, Ana Paula, pelas valiosas contribuições que enriqueceram o meu conhecimento durante o desenvolvimento deste trabalho. Nossas conversas e ensinamentos de vida foram de imenso valor para o meu crescimento acadêmico e pessoal. Agradeço especialmente pelo tempo generosamente cedido, o qual foi essencial para que eu pudesse concluir este TCC com sucesso. Sua disponibilidade e apoio foram fundamentais para a minha jornada, e sou imensamente grata por tudo que pude aprender sob sua orientação.

Agradeço às minhas amigas do Estágio e ao meu namorado, Renato, pela colaboração, discussões estimulantes, pelo suporte mútuo durante toda a jornada acadêmica e pela paciência.

A todos vocês, muito obrigada!

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, aborda a problemática das práticas de terceirização no contexto das relações de trabalho. O estudo tem como objetivo analisar os impactos da terceirização sobre as condições de trabalho dos funcionários terceirizados, bem como suas consequências na precarização das relações de trabalho. Busca-se compreender o papel das empresas na escolha pela terceirização, seus interesses econômicos e como isso impacta diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados. O TCC também ressalta o papel dos sindicatos e das políticas públicas na proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados e na busca por melhores condições de trabalho para essa categoria. A análise crítica dessas questões visa contribuir para a reflexão e o debate sobre a terceirização e seus efeitos nas relações laborais, buscando promover uma maior equidade e justiça no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização; trabalhador; empresa; Lei nº 13.429/2017; Lei Temporária.

ABSTRACT

The present Final Paper addresses the issue of outsourcing practices in the context of labor relations. The study aims to analyze the impacts of outsourcing on the working conditions of outsourced employees, as well as its consequences in the precarization of labor relations. It seeks to understand the role of companies in choosing outsourcing, their economic interests, and how this directly impacts the quality of life of outsourced workers. The paper also emphasizes the role of unions and public policies in protecting the rights of outsourced workers and pursuing better working conditions for this category. The critical analysis of these issues aims to contribute to the reflection and debate on outsourcing and its effects on labor relations, seeking to promote greater equity and justice in the workplace.

Keywords: Outsourcing; worker; company, Law n°. 13,429/2017; Temporary Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CLT - Consolidação das leis do trabalho
- CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
- Dieese - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- EPIs - Equipamentos de Proteção Individual
- FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- MTE - Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- SBDI-1 - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
- STF - Supremo Tribunal Federal
- TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO	12
1.1 Breve Contexto Histórico no Brasil	12
1.2 A primeira lei temporária à terceirização	13
1.3 Conceito e funcionamento	13
CAPÍTULO 2. PANORAMA DA REFORMA TRABALHISTA	16
2.1 Regulamento anterior a lei 13.429/2017 e a lei 13.467/2017	18
2.2 Alterações na regulamentação da terceirização: Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017	20
CAPÍTULO 3. LEI DE TERCEIRIZAÇÃO	22
3.1 Terceirização lícita e ilícita	25
3.1.1 Distinção	25
3.1.1.1 Hipóteses de terceirização lícita	26
CAPÍTULO 4. TERCEIRIZAÇÃO, VANTAGEM OU DESVANTAGEM?.....	30
4.1 Para a Administração de Empresas	32
4.2 Para o trabalhador e seus direitos	34
CAPÍTULO 5. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	36
5.1 Objetivo	36
5.2 Decreto nº 9.507/2018 e a terceirização na Administração Pública Federal... 37	
CAPÍTULO 6. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS	40
6.1 A Terceirização e a Fiscalização Trabalhista	42
6.2 Fiscalização dos contratos de prestação de serviço pela Instrução Normativa 05/17 do MPDG	45
6.3 Ausência de Fiscalização pela Administração Pública	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a relação entre a terceirização e a precarização das relações de trabalho, uma questão de extrema relevância no contexto da moderna organização econômica e laboral. A terceirização é uma prática que se tornou comum em diversos setores da economia, seja no âmbito público ou privado, com o intuito de flexibilizar a estrutura das empresas, reduzir custos e aprimorar a eficiência produtiva.

Contudo, a expansão da terceirização tem levantado preocupações quanto à qualidade das condições de trabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, há vários relatos de que muitos acidentes de trabalho acontecem com eles. Ao transferir parte de suas atividades a prestadoras de serviços, as empresas muitas vezes criam uma lacuna entre o empregador direto e o trabalhador terceirizado, abrindo espaço para a precarização das condições de trabalho. Nesta perspectiva, a precarização das relações de trabalho refere-se a uma série de fatores que impactam negativamente a vida dos trabalhadores, como a instabilidade contratual, a diminuição da remuneração, a ausência de perspectivas de crescimento profissional, entre outros aspectos.

Este estudo buscará compreender de que forma a terceirização tem contribuído para a precarização do trabalho no Brasil, bem como as implicações sociais, econômicas e jurídicas que essa realidade apresenta. Além disso, será avaliado o papel do Estado e das políticas públicas na regulamentação e fiscalização dessa prática, visando assegurar a dignidade do trabalhador e a justiça nas relações de trabalho, tanto quanto na administração pública.

Para tanto, serão utilizadas pesquisas bibliográficas, análise de dados estatísticos, jurisprudência e normas legais vigentes sobre o tema, a fim de oferecer uma abordagem crítica e fundamentada sobre a questão da terceirização e a precarização das relações de trabalho no Brasil. O objetivo é contribuir para o debate acadêmico e social, buscando compreender os desafios e propor soluções para promover um ambiente laboral mais justo e equilibrado para todos os envolvidos.

CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO

Estudar o passado e compreender as instituições jurídicas e sociais que moldaram a terceirização ao longo do tempo é relevante para uma análise mais completa do fenômeno e de seu impacto na economia e nas relações de trabalho. Isso ajuda a contextualizar a terceirização no presente e a compreender sua evolução ao longo dos anos. Como diz Waldemar Ferreira "Nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais"

Ao nos aprofundarmos no tema da terceirização, percebe-se que sua presença ao longo de toda a história da humanidade, mesmo que sob diferentes denominações ou sem um nome específico. A prática de contratar pessoas para realizar serviços ou delegar para terceiros seu cumprimento remonta a diversas épocas.

Na Grécia, durante o período da escravidão, era comum que as pessoas fossem "alugadas" para trabalhar nas minas ou prestar serviços para outros indivíduos. Embora essa forma de trabalho não seja à risca o equivalente de nosso entendimento sobre terceirização moderna, ela apresenta características semelhantes, como a contratação de mão de obra para atender às demandas de outros, conforme diz Sérgio Pinto Martins no seu livro "Terceirização no Direito do Trabalho".

Já, durante a Segunda Guerra Mundial, quando empresas de armas estavam sobrecarregadas devido à demanda, começaram a externalizar parte de sua produção para terceiros, sendo uma medida estratégica para aumentar a capacidade produtiva e suprir as necessidades de guerra.

1.1 Breve Contexto Histórico no Brasil

No contexto brasileiro, a noção de terceirização começou a se consolidar por volta de 1950, trazida principalmente por multinacionais. A indústria automobilística é frequentemente citada como um exemplo, pois contratava serviços terceirizados para a produção de componentes dos automóveis.

No ano de 1966, foram promulgados os Decretos-Leis n. 1.212 e 1.216, que permitiram aos bancos o contrato de serviços de segurança por empresas particulares, concedendo assim o surgimento da prestação de serviços por empresas especializadas em segurança bancária.

No entanto, é importante notar que a terceirização moderna difere em alguns aspectos dessas situações históricas, visto que envolve a contratação de serviços especializados de empresas externas, em vez de indivíduos isolados. Além disso, ela se tornou mais abrangente e complexa, alcançando uma variedade de setores e atividades.

1.2 A primeira lei temporária à terceirização

Estas primeiras alterações na delegação de serviços no meio bancário e automobilístico permitiram o surgimento da primeira norma que tratou efetivamente da terceirização, embora não tenha sido amplamente reconhecida dessa forma, e regulamentou o trabalho temporário, ficando registrada como Lei nº 6.019/74.

O objetivo principal da lei era melhorar as condições de vida daqueles que não tinham disponibilidade para trabalhar em tempo integral ou que não conseguiam obter um emprego permanente. Isso incluía estudantes, jovens militares, donas de casa e outros grupos que não se encaixavam nos padrões tradicionais de emprego.

Com a Lei nº 6.019/74, também surgiu a chamada relação triangular, que difere da relação bilateral entre empregado e empregador. Agora, havia uma relação envolvendo o empregado, o empregador e o tomador de serviços, conforme diz Sérgio Pinto Martins. A legislação e suas inovações tiveram grande influência da Lei Francesa 72-1, que permitia às pessoas físicas ou jurídicas serem colocadas à disposição dos tomadores de mão de obra.

1.3 Conceito e funcionamento

Observe-se o que diz a lei 13.467/2017:

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.

A terceirização ou *outsourcing* é uma estratégia gerencial adotada pelas empresas para otimizar e organizar suas atividades comerciais. Essa prática consiste em contratar uma empresa externa para executar serviços específicos dentro do processo produtivo da contratante. Em outras palavras, a empresa terceirizada atua como intermediária na prestação desses serviços, estabelecendo relações trabalhistas diretamente com seus funcionários, e não com a empresa que a contratou.

Nesse contexto, a empresa terceirizada deve realizar os serviços com autonomia técnica e jurídica, cumprindo todas as obrigações definidas no contrato. Cada empresa envolvida é responsável pela contratação, remuneração e cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias de seus respectivos funcionários.

A terceirização ocorre mediante a formalização de um contrato entre a empresa contratante e a terceirizada. Para atuar como empresa terceirizada, é necessário estar devidamente registrada no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e na Junta Comercial. Além disso, a Lei da Terceirização (Lei nº 12.439/2017) estabelece que o capital social da empresa terceirizada deve ser compatível com o número de empregados, garantindo maior segurança para a empresa contratante.

No aspecto trabalhista, tanto a empresa contratante quanto a terceirizada devem cumprir todas as exigências das leis trabalhistas, como o registro adequado dos funcionários, a observância da jornada legal, o fornecimento de férias, 13º salário, proteções previdenciárias, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e normas de saúde e segurança do trabalho, além do que for estabelecido em acordos e convenções coletivas da categoria profissional correspondente.

Ainda nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 473):

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. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Nesse sentido, a dinâmica presente na prática da terceirização assume um caráter triangular ou trilateral, uma vez que envolve três entidades distintas. Nesse contexto, são identificáveis três principais agentes: em primeiro lugar, o trabalhador ou funcionário incumbido da efetiva execução do serviço; em segundo lugar, a organização prestadora de serviços ou a entidade terceirizante, selecionada e contratada pela empresa receptora, e responsável pelo relacionamento empregatício com o trabalhador, por último, temos a entidade receptora do serviço, que adquire a prestação contratada, porém não estabelece uma ligação direta com o trabalhador em questão.

CAPÍTULO 2. PANORAMA DA REFORMA TRABALHISTA

Conforme o livro “Direito do Trabalho” do Procurador e autor de diversos livros jurídicos, Henrique Correia, a Reforma Trabalhista representa um marco de impacto significativo no ordenamento jurídico trabalhista, pois abrange uma ampla regulamentação de diversos institutos jurídicos e apresenta importantes tendências legislativas relacionadas a esse ramo do Direito. Algumas das alterações realizadas tiveram inclusive impacto na própria estrutura do Direito do Trabalho, como a notável expansão dos acordos individuais e a maior possibilidade de negociação coletiva.

O processo de elaboração da Reforma iniciou com a apresentação do Projeto de Lei nº 6787, datado de 23/12/2016, pelo então Presidente da República. Inicialmente, esse projeto representava uma minirreforma trabalhista, visto que contemplava modificações em poucos artigos da CLT (aproximadamente 10 artigos) e também alterava a Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário e da terceirização de serviços.

Contudo, o cenário mudou significativamente em 26/04/2017, quando o PL n. 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados, sofrendo um acréscimo de muitas alterações (quase 100 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo. Nesse processo, diversas disposições da CLT e de legislações esparsas, como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei n. 8.212/1991, foram modificadas, acrescentadas ou revogadas.

Em seguida, o Projeto de Reforma Trabalhista seguiu para apreciação e aprovação no Senado Federal, onde recebeu o número de Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017. A tramitação foi acelerada e gerou intensos debates entre os parlamentares, embora não tenha contado com o apoio popular, sendo mesmo assim votado em regime de urgência. Em 11/07/2017, o Projeto foi aprovado no Senado, obtendo 50 votos a favor e 26 contrários, e, posteriormente, foi sancionado sem vetos pelo Presidente da República em 13/07/2017.

Com esse contexto, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, que promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como nas Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, com o intuito de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da

legislação ocorreu no Diário Oficial no dia 14/07/2017. Entretanto, para permitir a adaptação das empresas e demais atores envolvidos, foi estabelecido um período de *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, e seus dispositivos só passaram a vigorar após 120 dias da sua publicação oficial, ou seja, em 11/11/2017, conforme o artigo 6º da Lei n. 13.467/2017.

Curiosamente, somente quatro dias após a entrada em vigor da nova lei, na véspera do feriado da Proclamação da República, foi publicada a Medida Provisória 808/2017, em edição extra do Diário Oficial da União, trazendo diversas alterações no texto da Reforma Trabalhista. Essa Medida Provisória surgiu como resultado de um acordo entre o Presidente da República e os Senadores, visando a aprovação sem ressalvas da nova legislação. Essa conjuntura ficou conhecida como "Reforma Trabalhista".

Vale ressaltar que a Medida Provisória 808/2017 entrou em vigor imediatamente, possuindo força de lei, porém, sua vigência é temporária e depende de conversão em lei pelo Congresso Nacional no prazo de 60 dias, podendo ser prorrogado por igual período, para que não perca a sua eficácia. Os deputados e senadores tinham até o dia 23/04/2018 para votar a MP nº 808/2017, mas essa votação não ocorreu, deixando a Medida Provisória sem efetivação definitiva.

Assim, a Medida Provisória n. 808/2017 perdeu sua vigência, e a Reforma Trabalhista passou a vigorar nos exatos termos aprovados pelo Congresso Nacional, através da Lei nº 13.467/2017. O art. 62, §3º, da Constituição Federal de 1988 estabelece que compete ao Congresso Nacional apreciar as medidas provisórias no prazo de 60 dias, prorrogáveis por igual período, para que elas não percam a eficácia. Os deputados e senadores tinham até o dia 24/04/2018 para votar a MP nº 808/2017, porém, tal votação não ocorreu.

O mote da Reforma Trabalhista se concentrou na valorização dos instrumentos coletivos do trabalho. Em diversas situações previstas pela reforma, nota-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que confere maior poder de negociação e representação aos trabalhadores por meio dos sindicatos. Além disso, houve também uma significativa ampliação da flexibilização trabalhista no âmbito individual, possibilitando novas hipóteses de acordos diretos entre empregado e empregador, permitindo negociações mais livres. Nesse sentido, podemos citar exemplos como a

compensação de jornada negociada diretamente com o empregado, o estabelecimento de banco de horas semestral, a previsão de jornada 12 x 36 por acordo individual, a alteração do regime presencial para o teletrabalho, entre outros aspectos.

Henrique Correia diz em seu livro que:

Quanto aos novos dispositivos que versam sobre a negociação coletiva, é importante destacar que o próprio STF, desde 2015, já vinha se manifestando pela valorização do negociado sobre o legislado nos julgamentos acerca da supressão das horas in itinere e na previsão de eficácia liberatória geral do PDV. Ademais, as modificações trazidas pela Lei n° 13.467/2017 causarão impactos em mais de 50 súmulas e orientações jurisprudenciais, que precisarão ser revistas ou canceladas pelo TST.

2.1 Regulamento anterior a lei 13.429/2017 e a lei 13.467/2017

Antes da Lei 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a terceirização no Brasil era regulamentada principalmente pela Súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Portanto, coube ao Poder Judiciário estabelecer os parâmetros e limites para terceirização de serviços:

Súmula 331 do TST: *Contrato de prestação de serviços. Legalidade.*

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

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

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

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

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

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

Essa súmula estabelece algumas condições para a terceirização, como a proibição da terceirização de atividades-fim, ou seja, atividades que fazem parte do objeto final da empresa, e também proibia a exigência de que a empresa contratante tivesse responsabilidade subsidiária em relação aos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

No entanto, a aplicação da Súmula 331 era muitas vezes confusa e sujeita a interpretações diferentes entre os tribunais. Além disso, a terceirização era regulamentada por diversas outras normas esparsas, o que tornava a legislação fragmentada e pouco clara.

Assim, explica Sérgio Pinto Martins, o motivo desta edição:

O Ministério do Trabalho, com base no inciso VI do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, vinha ajuizando inquéritos civis públicos em face Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal, que contratavam principalmente estagiários, com o objetivo de eximirem-se da realização de concursos públicos para admissão de trabalhadores estudantes ou desqualificados. Aqueles órgãos afirmavam que havia decisões do próprio TST, que de fato existem, mitigando a aplicação da Súmula 256 do TST, além de permitir que fizessem contratações de serviço de limpeza e outros, de acordo com a Lei nº 5.645/70. O inquérito ajuizado contra a Caixa Econômica Federal

O jurista e professor de direito do trabalho Maurício Godinho Delgado, em seu livro "Curso de Direito do Trabalho", discute a conformidade da Súmula 331 do TST com a legislação trabalhista e propõe novos critérios para a terceirização, baseados em princípios como a proteção do trabalhador, a segurança jurídica e a eficiência econômica.

Delgado também analisa as diferentes interpretações e controvérsias envolvendo a aplicação da súmula em casos concretos, bem como os argumentos a favor e contra a terceirização em diversos setores da economia.

Porém com a Lei 13.429/2017, a terceirização passou a ser regulamentada de forma mais clara e ampla, permitindo a terceirização de atividade-fim e estabelecendo regras específicas para a contratação de trabalhadores terceirizados. A Lei também estabeleceu a possibilidade de contratação de serviços especializados, permitindo que empresas terceirizadas prestem serviços de forma mais ampla.

Já a Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista) trouxe algumas mudanças específicas em relação à terceirização, como a possibilidade de contratação de trabalhadores terceirizados em atividades-fim, sem restrições, e a ampliação da responsabilidade subsidiária das empresas contratantes em relação aos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

2.2 Alterações na regulamentação da terceirização: Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017

Ainda no livro de Henrique Correia, "Direito do Trabalho", em 31/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que introduziu modificações e adições na Lei nº

6.019/1974 com o propósito de regular a questão da terceirização. Essa legislação marcou o primeiro esforço regulatório abrangente sobre o tema. Contudo, ela foi alvo de diversas críticas, uma vez que resultou de um projeto de lei em tramitação por mais de 20 anos no Congresso Nacional e, ademais, deixou aspectos centrais omissos, o que ocasionou insegurança no âmbito jurídico.

A Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, promulgada em 13/07/2017, alterando a regulamentação da terceirização de serviços, corrigindo omissões e proporcionando algumas salvaguardas aos trabalhadores.

A Lei nº 13.429/2017 não restringiu a terceirização apenas às atividades-meio da empresa, o que gerou interpretações de que a terceirização também havia sido autorizada nas atividades-fim das empresas, conforme debatido pelos parlamentares antes da votação do projeto. No entanto, a legislação era vaga em relação à terceirização da atividade-fim, resultando em insegurança jurídica, pois a incerteza sobre a admissibilidade da terceirização nesta esfera levou a discussões sobre sua permissão no ordenamento jurídico.

Para sanar essa imprecisão e trazer mais clareza à regulamentação da terceirização, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou novamente o texto da Lei nº 6.019/1974 para explicitamente prever a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas. A reforma estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da empresa contratante, inclusive sua atividade principal, para uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços. O objetivo dessa mudança foi proporcionar clareza e eliminar quaisquer dúvidas quanto à viabilidade da terceirização nas atividades-fim (arts. 4-A e 5-A da Lei nº 6.019/1974).

CAPÍTULO 3. LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

A Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, introduziu uma nova redação e incluiu disposições na Lei nº 6.019/74, expandindo seu âmbito de aplicação para além do trabalho temporário, passando a regulamentar também a terceirização.

De acordo com o artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74, uma empresa prestadora de serviços a terceiros é uma pessoa jurídica de direito privado designada para fornecer à contratante serviços determinados e específicos. Conforme a lei, a empresa prestadora de serviços a terceiros não pode ser uma pessoa física, uma vez que a exigência é que seja uma pessoa jurídica de direito privado.

A empresa prestadora não está autorizada a fornecer serviços genéricos, mas sim serviços específicos, sendo caracterizada pela transferência, feita pela contratante, da execução de qualquer uma de suas atividades, incluindo sua atividade principal, para uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que tenha capacidade econômica adequada para realizar essa execução. O dispositivo legal permite claramente a terceirização da atividade principal, ou seja, a atividade-fim. No entanto, o único desafio é que a expressão 'serviços determinados e específicos' possui um conceito abrangente e pode ser interpretada de maneira subjetiva pelo intérprete da norma. É importante destacar que a empresa prestadora de serviços não está autorizada a oferecer serviços genéricos.

Adicionalmente, o artigo 5º-C da Lei nº 6.019/74 estabelece que não é permitido que uma pessoa jurídica seja contratada se os seus titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante como empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício nos últimos dezoito meses, exceto se esses titulares ou sócios forem aposentados.

A empresa prestadora de serviços, conforme estabelecido no 8º do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74, é responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho realizado por seus trabalhadores, ou tem a opção de subcontratar outras empresas para realizar esses serviços. O trabalhador é considerado empregado da empresa prestadora de serviços, sendo esta quem emite as ordens de serviço e exerce o poder de direção sobre seus empregados, mesmo que eles prestem serviços no local do contratante. A empresa prestadora de serviços tem permissão expressa na lei para

subcontratar o serviço com outras empresas, assim como ocorre na construção civil, onde frequentemente há várias subempreitadas.

No âmbito das relações estabelecidas entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, independentemente do ramo de atuação, e a empresa contratante, não é configurado vínculo empregatício, conforme estipulado no §2º do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74. No entanto, é importante ressaltar que essa regra possui uma exceção, que se aplica em casos de fraude, nos quais o artigo 9º da CLT será aplicado. Se a subordinação direta ocorre entre o trabalhador e o tomador de serviços, é provável que este último seja considerado o verdadeiro empregador.

Conforme estabelecido no artigo 5º-A da Lei nº 6.019/74, *“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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”* Ao contrário da empresa prestadora de serviços, que deve ser uma pessoa jurídica, o contratante pode ser tanto uma pessoa física quanto uma pessoa jurídica. Essa disposição legal também evidencia a possibilidade de terceirização na atividade principal, não se restringindo apenas à atividade-meio.

Conforme estabelecido no §1º do artigo 5º-A da Lei nº 6.019/74, a contratante é proibida de utilizar os trabalhadores em atividades diferentes daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

Além disso, de acordo com o §2º do artigo 5º-A da mesma lei, os serviços contratados podem ser executados tanto nas instalações físicas da empresa contratante quanto em outro local, mediante acordo entre as partes envolvidas.

“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” (§ 3º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/74).

A responsabilidade não é da empresa prestadora de serviços, mas da contratante; onde o serviço é prestado.

“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 em local por ela designado” (§ 4º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/74).

Trata-se de faculdade da contratante e não de obrigação.

No entanto, a Lei nº 6.019/74 não estabeleceu de forma expressa que os trabalhadores da empresa prestadora de serviços devem receber o mesmo piso salarial dos trabalhadores da empresa contratante, nem que a norma coletiva da empresa contratante seja aplicável aos primeiros. Embora haja entendimento de que, por uma questão de isonomia, o piso salarial da empresa contratante deva ser observado para os trabalhadores da empresa prestadora de serviços, não há previsão legal nesse sentido, uma vez que as empresas não são iguais e são enquadradas em categorias distintas. Provavelmente, de acordo com Sérgio Pinto Martins, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) irá aplicar a Orientação Jurisprudencial 383 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST.

São garantidas aos empregados da empresa prestadora de serviços mencionada no artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74, quando os serviços forem executados nas dependências da empresa contratante, as mesmas condições estabelecidas no artigo 4º-C da mesma lei. Essas condições incluem:

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.

Essas disposições estão previstas no artigo 4º-C da Lei nº 6.019/74, no site planalto.

Nos contratos em que ocorra a mobilização de empregados da empresa prestadora em quantidade igual ou superior a 20% dos empregados da empresa contratante, esta tem a opção de disponibilizar aos empregados da empresa prestadora serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados, com o mesmo padrão de atendimento, com o objetivo de manter o pleno funcionamento dos serviços existentes. Essa disposição é facultada, uma vez que a lei menciona que a empresa 'poderá disponibilizar' esses serviços.

Conforme o artigo 5º-C da Lei nº 6.019/74, o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para a mesma empresa na condição de empregado de uma empresa prestadora de serviços antes de decorridos dezoito meses a partir de sua demissão.

3.1 Terceirização lícita e ilícita

No ordenamento jurídico, não há uma norma específica que proíba a contratação de serviços por terceiros. Em geral, os limites da terceirização estão estabelecidos tanto no âmbito constitucional quanto no âmbito legal.

O renomado Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Sergio Pinto Martins, em uma de suas obras, estabelece uma comparação entre o inciso III do artigo 3º da Constituição, que consagra o princípio da dignidade da pessoa humana em âmbito constitucional, e o artigo 170 da Constituição, que estabelece o princípio da livre iniciativa. Ele argumenta que esses dois princípios devem ser interpretados de forma sistemática, demonstrando a licitude de qualquer tipo de serviço, como se observa no Código Civil, ao tratar da prestação de serviços (arts. 593 a 609) e da empreitada (arts. 610 a 626). Além disso, o autor destaca que os prestadores de serviços também são obrigados a pagar impostos, como o Imposto sobre Serviços (ISS), conforme estabelecido na Lei Complementar nº 116/2003.

3.1.1 Distinção

É fundamental estabelecer uma distinção entre terceirização lícita e ilícita, também conhecida como terceirização legal e ilegal, a fim de complementar o entendimento expresso na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A terceirização legal ou lícita é aquela que está em conformidade com os preceitos legais que protegem os direitos dos trabalhadores. Nesse tipo de terceirização, não há intenção de fraudar esses direitos, e busca-se evitar a caracterização da relação de emprego direta entre o trabalhador e o tomador dos serviços. A terceirização lícita observa os limites estabelecidos pela legislação trabalhista, proporcionando a realização de atividades específicas por meio de empresas especializadas.

Já a terceirização ilegal ou ilícita diz respeito à locação permanente de mão de obra, caracterizada pela prática de contratos de terceirização que têm como principal objetivo a redução de custos e a precarização dos direitos dos trabalhadores. Esse tipo de terceirização pode resultar em fraudes trabalhistas e causar prejuízos significativos aos trabalhadores envolvidos.

3.1.1.1 Hipóteses de terceirização lícita

A terceirização é lícita, pois *“toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”* (art. 594 do Código Civil). Já a terceirização ilícita busca apenas o menor preço.

A terceirização por meio de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74) é considerada legal, desde que o funcionário não preste serviços na empresa tomadora por mais de 180 dias. Isso também se aplica à terceirização de vigilantes (Lei n. 7.102/83), serviços de limpeza, empreitada (arts. 610 a 626 do Código Civil), subempreitada (art. 455 da CLT) e prestação de serviços (arts. 593 a 609 do Código Civil). As empresas que realizam esses tipos de terceirização são obrigadas a pagar impostos e estão inclusas na lista de serviços sujeitos ao ISS, conforme estabelecido na Lei Complementar n. 116/2003.

Da mesma forma, a terceirização é permitida para representantes comerciais autônomos (Lei n. 4.886/65), na compensação de cheques realizada por empresas especializadas, desde que não haja subordinação ou pessoalidade entre o trabalhador e o tomador de serviços. No caso dos estagiários, a terceirização é aceitável desde que a instituição de ensino intervenha obrigatoriamente para possibilitar a

complementação do estudo, conforme determinado pela Lei n. 11.788/2008. Por fim, a terceirização também é válida para cooperativas (Lei n. 12.690/2012), desde que não exista subordinação.

A terceirização encontra respaldo legal em diversas situações. A Lei n. 11.442/2007, por exemplo, permite a contratação de terceiros para o transporte rodoviário de cargas. Além disso, o art. 129 da Lei n. 11.196/2005 estabelece a possibilidade de contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais, abrangendo inclusive atividades de natureza científica, artística ou cultural.

Outra forma lícita de terceirização é o trabalho em domicílio, desde que seja realizado por autônomos. Destacando-se também, que essa modalidade não se limita apenas a profissões como costureiras, marceneiros, confeitadeiras ou cozinheiras, mas também se estende a outras áreas, desde que o prestador dos serviços possua efetiva autonomia na execução das atividades.

Além disso, a contratação de trabalhador avulso também é considerada lícita, contanto que haja a intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional correspondente.

Além das situações explicitamente previstas na legislação, existem outras formas de terceirização que são consideradas lícitas, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Um exemplo disso é a prestação de serviços médicos por empresa conveniada para abono de faltas dos trabalhadores, o que é admitido pelo TST, conforme estabelecido na Súmula 282. Essa interpretação reforça a licitude das empresas que oferecem serviços de assistência médica, inclusive respaldada pela Convenção n. 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada pelo Decreto Legislativo n. 86/1989 e promulgada pelo Decreto n. 127/1991.

De acordo com o art. 7º da Convenção n. 161 da OIT, os serviços de saúde do trabalho podem ser organizados para uma ou várias empresas, o que demonstra que empresas que atuam na área de assistência médica têm suas atividades consideradas lícitas, inclusive conforme estabelecido por essa convenção internacional. Além disso, a subempreitada também é reconhecida como uma forma de terceirização lícita, conforme previsto, a *contrario sensu*, no art. 455 da CLT.

Cabe ressaltar que a terceirização lícita é aplicada nas atividades-meio, enquanto a terceirização ilícita é relacionada à atividade-fim, de acordo com entendimento consolidado na jurisprudência. Porém, atualmente a terceirização de atividade-fim ganhou respaldo jurídico a partir do julgamento realizado pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Em 15 de junho de 2020, o STF proferiu decisão declarando a constitucionalidade da Lei 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização. Essa lei permite a terceirização das atividades-fim das empresas, inclusive no âmbito do contrato de trabalho temporário.

Com esse julgamento, o STF contribuiu para estabelecer uma base jurídica sólida para a terceirização de atividades-fim, trazendo maior segurança jurídica para as empresas que optam por terceirizar suas atividades principais. Tal decisão representa um marco significativo no entendimento do Poder Judiciário sobre o tema e tem impacto direto nas relações trabalhistas e nas práticas empresariais relacionadas à terceirização.

O Ministro Almir Pazzianotto Pinto, durante sua gestão como Ministro do Trabalho no governo José Sarney, encaminhou o Projeto de Lei n. 8.174/86 à Câmara dos Deputados por meio da Mensagem n. 472, em 21 de agosto de 1986. No entanto, o projeto foi retirado de pauta pelo governo para melhores estudos. Apesar disso, as regras legais já existentes são suficientes para disciplinar a terceirização, sendo que eventuais abusos na área trabalhista podem ser sancionados de acordo com o art. 9º da CLT. Em outras palavras, desde que não ocorram abusos, a terceirização será lícita, e não será necessária a aplicação de qualquer punição.

A Lei n. 13.429/2017 não pode impedir a terceirização, sob pena de prejudicar a criação de novas empresas e novos empregos, entre outros aspectos.

Na prática, observa-se que as empresas terceirizadas continuam existindo e prestando serviços. Seria preferível que houvesse uma regulamentação mínima para evitar fraudes. Com um projeto nesse sentido, seriam estabelecidos requisitos mínimos para a criação dessas empresas, como suporte econômico, capital mínimo e idoneidade, a fim de evitar a formação de empresas fictícias. No entanto, a legislação não pode ser impeditiva da terceirização.

Outra forma de estímulo à terceirização foi estabelecida pela Lei n. 8.906/1994, que trata do estatuto dos advogados e das normas aplicáveis à Ordem dos Advogados do Brasil. Essa lei estabeleceu que o advogado empregado tem uma jornada de trabalho de quatro horas e um módulo de vinte horas semanais, salvo em casos de dedicação exclusiva ou mediante acordo ou convenção coletiva que estabeleça outra jornada de trabalho (art. 20). Além disso, a lei determinou que os honorários advocatícios pertencem ao próprio advogado (art. 23), inclusive no caso do advogado empregado (art. 21). A redução da jornada de trabalho e o pagamento dos honorários ao próprio advogado estimulam a contratação de advogados autônomos e a terceirização dos departamentos jurídicos, inclusive por sindicatos.

No entanto, nem sempre será fácil distinguir a terceirização legítima e lícita da terceirização fraudulenta ou ilegal. Essa tarefa caberá ao Poder Judiciário trabalhista, que terá a responsabilidade de dirimir essas questões e determinar a validade das situações de terceirização.

CAPÍTULO 4. TERCEIRIZAÇÃO, VANTAGEM OU DESVANTAGEM?

Em linhas gerais, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Os favoráveis são: a modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos. (NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 454)

Essa mudança na dinâmica do trabalho resultou no surgimento de problemas trabalhistas entre pessoas terceirizadas e suas antigas empresas. No entanto, é importante sempre buscar a observância do art. 170, inciso VIII da Constituição Federal no que aflige os conflitos, visto que o artigo estabelece os princípios gerais da ordem econômica e social, sendo eles relevantes para questões relacionadas aos direitos e garantias dos trabalhadores, conforme o texto:

*“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
VIII - busca do pleno emprego;”*

Rafael Caldera, ex-presidente da Venezuela no século XX, abordou o tema do direito do trabalho e destacou a importância da conciliação entre ele e os avanços tecnológicos, especialmente no que diz respeito à geração de novos empregos:

“O Direito do Trabalho não pode ser inimigo do progresso, porque é fonte e instrumento do progresso. Não pode ser inimigo da riqueza, porque sua aspiração é que ela alcance um número cada vez maior de pessoas. Não pode ser hostil aos avanços tecnológicos, pois eles são efeito do trabalho.”

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2013, o Brasil contava com aproximadamente 12,7 milhões de trabalhadores terceirizados, o que correspondia a 26,8% do mercado de trabalho na época. O Sindicato das Empresas Prestadoras de Serviços informou que existiam 790 mil empresas atuando nesse setor, com um faturamento total de R\$536 bilhões. Além disso, dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam que houve um expressivo número de processos relacionados à terceirização nesse período:

Ano	Número de Processos
2011	9.296
2012	16.181
2013	16.438
2014	15.082
até 5.4.2015	16.323

Fonte: tabela retirada do livro “terceirização no direito do trabalho”, inteiramente revista à luz da lei n. 13429/2017, Sergio Pinto Martins.

No entanto, a utilização da terceirização acarreta alguns problemas jurídicos, especialmente no campo trabalhista, exigindo assim uma análise cuidadosa, para que as empresas estejam em conformidade com as legislações vigentes, principalmente as relacionadas à área trabalhista, para evitar consequências decorrentes do descumprimento dessas normas e a violação dos direitos dos empregados.

Diante das ocorrências e com o maior uso da contratação de terceiros, a jurisprudência trabalhista tem evoluído e demonstrado uma preocupação com estes trabalhadores, especialmente os que desempenham atividades sensíveis, como o processamento de dados em bancos. Isso pode ser observado na Súmula 239 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece que é considerada ilícita a terceirização de atividades bancárias.

SÚMULA Nº 239 - BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. *É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 ...*

Há também a Súmula 256 do TST, sendo uma das teses que mais combateu a contratação de terceiros:

SÚMULA Nº 256 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. *“Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003...*

Já a Súmula 257 do TST, fala o contrário das Súmulas anteriores, pois já permite a terceirização de vigilantes em bancos.

SÚMULA Nº 257 - VIGILANTE. *“O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.” Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

Percebe-se que até para o entendimento dos tribunais superiores, a terceirização é um tema ainda muito discutido, persistindo diversas controvérsias sobre sua dinâmica na relação trabalhista e as consequências jurídicas.

4.1 Para a Administração de Empresas

Certamente, a terceirização apresenta tanto aspectos positivos quanto negativos. No entanto, é inegável que ela representa uma tendência de modernização nas relações empresariais. Empresas que adotam a terceirização de maneira adequada podem desfrutar de diversas vantagens, desde que respeitem as normas legais vigentes.

Anteriormente, as empresas mantinham diversos setores internos para lidar com todas as suas demandas. No entanto, percebeu-se a necessidade de delegar essas tarefas a terceiros, estabelecendo parcerias com outras empresas. Isso permitiu que se concentrasse exclusivamente em suas atividades principais, eliminando a responsabilidade pelas atividades intermediárias não diretamente relacionadas ao seu foco de atuação.

Uma das vantagens desse sistema é a redução da necessidade de capital para operar, o que possibilita que a empresa aloque seus recursos financeiros em atividades mais diretamente relacionadas ao seu empreendimento principal, em vez de atividades secundárias. A terceirização também oferece ao administrador empresarial a vantagem de se despreocupar com certas atividades dentro da empresa, uma vez que

essas tarefas serão realizadas pela empresa terceirizada. Isso permite ao gestor concentrar sua atenção e esforços nas áreas estratégicas e fundamentais para o crescimento e sucesso do negócio.

Basicamente, defende-se a delegação de serviços a terceiros pelas vantagens abaixo:

- a) Redução das ações na Justiça do Trabalho;
- b) Mais segurança jurídica para empresas e trabalhadores;
- c) Melhoria da produção em rede, favorecendo inserção competitiva do Brasil na globalização;
- d) Segmentos com fluxos sazonais têm na terceirização a melhor alternativa para suprir suas demandas de recursos humanos e serviços;
- e) Contratação de especialistas qualificados em cada área, otimizando resultados em todas as etapas, da gestão ao chão de fábrica.
- f) Auxilia na recuperação da competitividade e na retomada do crescimento do país.

Podemos ver que a principal vantagem vem do ponto de vista administrativo, a possibilidade de buscar alternativas para melhorar a qualidade dos produtos ou serviços oferecidos, além de aumentar a produtividade da empresa. Isso resulta em maior competitividade no mercado. Através da terceirização, é possível obter custos mais baixos, o que pode levar a preços mais competitivos. Ao otimizar a produtividade e a qualidade dos produtos, a empresa se posiciona de forma mais favorável perante os concorrentes, atraindo mais clientes e fortalecendo sua posição no mercado.

A terceirização pode ter um impacto positivo no número de empresas, especialmente as micro e médias empresas, incluindo o trabalho autônomo, o que, por sua vez, pode levar ao aumento do número de empregos. Esse fenômeno é observado principalmente no setor de serviços.

De acordo com o renomado escritor Sérgio Pinto Martins, a terceirização pode apresentar algumas desvantagens significativas para as empresas. Uma delas é a

possibilidade de maior dependência de terceiros para a execução de determinadas atividades ou serviços. Isso pode gerar uma maior vulnerabilidade caso haja problemas na qualidade, na pontualidade ou na capacidade de entrega dos serviços terceirizados.

Além disso, a escolha inadequada de parceiros terceirizados pode resultar em consequências negativas, como a falta de alinhamento com os objetivos da empresa, baixa qualidade na execução dos serviços contratados ou até mesmo a exposição a riscos legais ou reputacionais.

Outro aspecto a considerar são os custos associados às demissões. A terceirização pode envolver a substituição de funcionários internos por trabalhadores terceirizados, o que pode resultar em custos adicionais relacionados à rescisão de contratos de trabalho, negociação de indenizações ou até mesmo processos judiciais.

Portanto, ao adotar a terceirização, é crucial que as empresas avaliem cuidadosamente os riscos e as consequências potenciais, bem como estabeleçam critérios claros para a seleção de parceiros terceirizados, a fim de minimizar essas desvantagens e garantir uma parceria eficaz e segura.

4.2 Para o trabalhador e seus direitos

Dentre as vantagens para os terceirizados há menores gastos para projetos específicos; desnecessidade de longos processos seletivos; obtenção de mão-de-obra especializada; livre-se dos encargos trabalhistas e impessoalidade, de forma que a ausência de um colaborador terceirizado em um dia pode levar à sua substituição automática, o que cabe à empresa tomadora de serviços, de acordo com o site Oitchau.

Como desvantagem para o trabalhador, é importante destacar a possibilidade de perda do emprego estável, no qual ele tinha uma remuneração fixa mensal, passando a ter uma remuneração incerta. Além disso, ao ser terceirizado, o trabalhador pode perder os benefícios sociais garantidos pelo contrato de trabalho e pelas normas coletivas da categoria. Isso significa que ele deixa de ter uma proteção trabalhista

adequada, que é essencial para salvaguardar seus direitos e garantir condições de trabalho justas. É fundamental considerar essas questões quando se analisa os efeitos da terceirização no contexto laboral.

A empresa terceirizada é obrigada a garantir todos os direitos estabelecidos na legislação trabalhista, incluindo salários, horas extras, 13º salário e férias, bem como aqueles que foram negociados em acordos e convenções coletivas pelos sindicatos das respectivas categorias profissionais.

A empresa contratante tem o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela empresa terceirizada. Dessa forma, o trabalhador terceirizado não deve perder nenhum direito nem receber menor remuneração simplesmente por ser terceirizado.

Além disso, a terceirização de serviços não afeta a realização de concursos públicos, uma vez que a terceirização não é uma modalidade de contratação e não pode ser utilizada para preenchimento de cargos públicos. A realização de concursos públicos continua sendo o meio regular para prover vagas e contratar funcionários no âmbito da administração pública, de acordo com o site Portal da Indústria.

CAPÍTULO 5. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A permissão da terceirização no serviço público pode, em um primeiro momento, causar preocupações quanto a possíveis casos de corrupção, especialmente devido à ausência de concursos públicos. No entanto, haverá concorrência pública para a contratação dos serviços. Dessa forma, embora haja desafios a serem enfrentados, é possível promover um ambiente de competição para garantir a transparência e a eficiência na contratação.

Ademais, o Estado também se beneficia com a terceirização ao direcionar atividades que não são essenciais para outras entidades mais competentes na prestação de serviços. Isso pode resultar em custos menores para o Estado, além de possibilitar a racionalização da estrutura governamental e contribuir para a redução do déficit estatal.

A terceirização também se apresenta como uma forma de realocação de recursos para o cumprimento das verdadeiras responsabilidades do Estado, resultando em uma redução de custos. O Estado deve acompanhar de perto a terceirização por meio de um contrato de gestão estabelecido com a empresa terceirizada, com o objetivo de fiscalizá-la e garantir que o serviço esteja sendo realizado adequadamente e em benefício da comunidade.

No entanto, a Administração Pública não poderá terceirizar serviços que são considerados peculiares, tais como os serviços de justiça, segurança pública, fiscalização, diplomacia, entre outros.

5.1 Objetivo

A terceirização na Administração Pública foi adotada como medida para evitar um crescimento excessivo na contratação de servidores públicos. O objetivo era promover a especialização em determinados serviços que não eram considerados atividades essenciais do Estado, além de buscar uma contratação mais econômica em termos de preço.

Portanto, de acordo com informações do Instituto Nacional de Criminalística (INC), da Polícia Federal, o governo muitas vezes gasta mais com serviços de empresas terceirizadas do que com servidores públicos. O laudo aponta que em alguns casos o custo de um funcionário terceirizado pode ser até o dobro do custo de um servidor público.

De acordo com Sérgio Pinto Martins: “O terceirizado não tem o mesmo comprometimento que o funcionário público tem com o serviço público.”

5.2 Decreto nº 9.507/2018 e a terceirização na Administração Pública Federal

Em outro livro de Henrique Correia, “Manual da Reforma Trabalhista”, fala que o ex-Presidente da República Michel Temer, no dia 21 de setembro de 2018, editou o Decreto nº 9.507/2018, com o objetivo de regulamentar a execução indireta, por meio de contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União.

A publicação oficial do Decreto ocorreu no Diário Oficial em 24/09/2018. No entanto, foi estabelecido um período de "*vacatio legis*" para a entrada em vigor dessa norma, que foi 120 dias após sua publicação, conforme previsto no artigo 18 do Decreto nº 9.507/2018, ou seja, em 22/01/2019.

A execução indireta, abordada por esse decreto, diz respeito à contratação de empresas para a prestação de serviços no âmbito da Administração Pública. Com essa regulamentação, fica evidente que a terceirização no setor público passou a ser normatizada pelo Decreto nº 9.507/2018, já que, nesses casos, os serviços não são prestados diretamente pelo Estado, mas por meio de empresas terceirizadas. Com isso, o Decreto nº 2.271/1997, que tratava do assunto, foi revogado.

Destaca-se que as disposições do Decreto sobre terceirização no serviço público abrange toda a Administração Pública federal direta e indireta. Portanto, a terceirização passou a ser possível nos órgãos da Administração Pública direta, como autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União.

“Art. 1º do Decreto nº 9.507/2018: Este Decreto dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.”

No entanto, o Decreto nº 9.507/2018 não estabeleceu explicitamente as circunstâncias em que a terceirização será permitida, pois no artigo 2º, apenas estipula que o Ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão deve determinar quais serviços serão preferencialmente objeto de execução indireta mediante contratação.

Embora as hipóteses permitidas não tenham sido totalmente regulamentadas, os artigos 3º, 4º e 5º do Decreto fornecem orientações sobre os serviços da Administração Pública federal que não podem ser objeto de terceirização. É importante notar que a regra geral estabelecida no decreto é a possibilidade de terceirização das atividades, desde que respeitadas as proibições contidas nos dispositivos do próprio decreto. As proibições podem ser divididas da seguinte forma:

- a) Vedações para a Administração Pública direta, autárquica e fundacional (art. 3º);
- b) Vedações para as empresas públicas e sociedades de economia mista (art. 4º);
- c) Vedações de caráter geral (art. 5º)

Administração Direta, autárquica e fundacional	Empresas públicas e sociedades de economia mista	Vedações de caráter geral
<p>É proibida a terceirização nos:</p> <p>1) Serviços que envolvam a tomada de decisões</p> <p>2) Serviços estratégicos do órgão ou entidade pública</p>	<p>É proibida a terceirização em serviços que demandem a utilização, pela contratada, de profissionais com atribuições inerentes aos cargos integrantes de seus Planos de</p>	<p>É proibida a contratação com pessoa jurídica cujo administrador ou sócio com poder de direção tenha parentesco com:</p> <p>1) detentor de cargo em comissão ou função de</p>

<p>3) Serviços relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos ou de aplicação de sanção</p> <p>4) Serviços desenvolvidos pelos servidores públicos conforme previsão no plano de cargos do órgão ou entidade.</p> <p>Exceção ao item 4) Cargos extintos ou previsão em lei - possibilidade de terceirização</p>	<p>Cargos e Salários.</p> <p>Exceção: é possível a terceirização dessas atividades quando não forem respeitados os princípios administrativos da eficiência, da economicidade e da razoabilidade:</p> <p>I - caráter temporário do serviço;</p> <p>II - incremento temporário do volume de serviços;</p> <p>III - atualização de tecnologia ou especialização de serviço;</p> <p>IV - impossibilidade de competir no mercado concorrencial em que se insere.</p>	<p>confiança que atue área responsável pela demanda ou pela contratação; ou</p> <p>b) autoridade hierarquicamente superior no âmbito de cada órgão ou entidade.</p>
---	--	---

Fonte: CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 4.ed.Salvador:Juspodivm, 2018

CAPÍTULO 6. PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS

A terceirização, embora possa resultar em redução de custos com contribuições sociais e encargos trabalhistas, acarreta consequências mencionadas na doutrina, relacionadas à precarização das relações de trabalho. Essa precarização pode se manifestar através de uma elevada rotatividade de funcionários, baixos salários e extensas jornadas de trabalho.

Outro aspecto relevante é a dispersão da organização sindical decorrente da terceirização. Os trabalhadores terceirizados são vinculados ao sindicato da empresa de prestação de serviços e não ao sindicato da empresa contratante. Essa situação leva a uma maior fragmentação entre os trabalhadores, visto que eles não compartilham do mesmo representante sindical.

Enquanto um empregado de um banco é representado pelo sindicato dos bancários, o terceirizado é representado pela empresa de serviços terceirizados. Essa diferenciação na representação sindical pode gerar um ambiente de desigualdade e enfraquecer a voz coletiva dos trabalhadores. Além disso, a ausência de uma representação sindical unificada pode dificultar a negociação de condições de trabalho e benefícios, tornando os trabalhadores terceirizados mais vulneráveis e com menor poder de barganha.

A precarização do trabalho refere-se a condições de trabalho desfavoráveis, como salários baixos, longas horas de trabalho, falta de segurança e estabilidade no emprego, falta de benefícios sociais, ausência de proteção legal e condições de trabalho inadequadas.

Recentemente, um caso chocante veio à tona nas vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton envolvendo funcionários terceirizados submetidos a condições degradantes, sob constantes ameaças e atos de violência, configurando um ambiente de trabalho caracterizado como análogo à escravidão. Essa grave situação foi revelada através dos depoimentos prestados pelos trabalhadores ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esses relatos trouxeram à luz a urgência de se abordar e combater efetivamente as práticas de exploração e violação dos direitos humanos no ambiente

laboral, ressaltando a importância de uma análise aprofundada e medidas eficazes para coibir tais abusos, que no qual acontece muito com várias empresas terceirizadas.

A intensidade do trabalho refere-se à quantidade de esforço físico e mental exigido dos trabalhadores durante o desempenho de suas funções. Quando os trabalhadores enfrentam uma alta intensidade de trabalho por longas horas, sem tempo adequado para descanso e recuperação, podem ocorrer consequências negativas para a saúde.

Dal Rosso (2008) enfatiza que a intensificação do trabalho está diretamente relacionada à forma como o sujeito executa suas tarefas e ao nível de energia despendido na atividade, *“falamos de intensificação quando os resultados são quantitativa ou qualitativamente superiores razão pela qual se exige um consumo maior de energias do trabalhador”*. Tal, apresenta o custo humano da intensificação e precarização do trabalho.

A precarização do trabalho pode levar a um aumento na intensidade do trabalho de várias maneiras. Por exemplo, salários baixos podem levar os trabalhadores a assumir múltiplos empregos ou a trabalhar horas extras para tentar compensar a falta de renda. Isso pode levar à fadiga física e mental, aumento do estresse e menor qualidade de vida.

Além disso, a falta de segurança no trabalho e condições inadequadas pode expor os trabalhadores a riscos ocupacionais, como acidentes e lesões. A falta de acesso a benefícios sociais, como seguro saúde e licenças médicas remuneradas, também pode dificultar o acesso aos cuidados de saúde necessários.

A precarização do trabalho pode intensificar a carga de trabalho dos trabalhadores, aumentando o risco de problemas de saúde física e mental. É fundamental que sejam adotadas medidas para garantir condições de trabalho adequadas, remuneração justa, segurança no trabalho e proteção social para todos os trabalhadores, a fim de promover a saúde e o bem-estar no ambiente de trabalho.

6.1 A Terceirização e a Fiscalização Trabalhista

No livro "Terceirização no Direito do Trabalho", Sergio Pinto Martins discute a Instrução Normativa n.7, de 21 de fevereiro de 1990, a qual foi editada por um Ministro do Trabalho preocupado com a crescente onda de terceirização e fraudes que ocorriam naquela época. Como resposta a essa problemática, surgiu a Instrução Normativa n.3 de 1997, que passou a regulamentar a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário.

“A fiscalização trabalhista considera que há vínculo de emprego entre o trabalhador e a tomadora de serviços se a atividade da contratante faz parte das atividades essenciais ou normais desta última. A empresa contratante deve desenvolver atividades e ter finalidade diversa das exercidas pela contratada e, em consequência, não pode manter trabalhador em atividade diversa daquela para a qual foi contratado o serviço. Haveria vínculo de emprego direto com a empresa contratante e o trabalhador colocado à sua disposição, o que acarreta a lavratura de auto de infração por parte do fiscal do trabalho quanto à falta de anotação da CTPS do obreiro.”

Após a citação, Sergio Pinto Martins enfatiza que considera o parágrafo único do art. 5º da Instrução Normativa Mtb n. 3/97 totalmente inconstitucional e ilegal. Esse parágrafo menciona que a fiscalização trabalhista pode configurar o vínculo empregatício diretamente com o contratante dos serviços, em relação ao empregado que presta serviços a ele. No entanto, o autor argumenta que a fiscalização trabalhista não possui competência para determinar a existência da relação de emprego, uma vez que essa decisão é atribuição exclusiva da Justiça Obreira, conforme estabelecido no art. 114, § 1º, da Constituição.

Sergio Pinto Martins ressalta que a configuração da relação de emprego nessas situações específicas deve ser analisada caso a caso, com base nas provas apresentadas no processo trabalhista. Portanto, a fiscalização trabalhista não possui a autoridade para declarar unilateralmente a existência ou não de uma relação de emprego, pois isso cabe exclusivamente ao Poder Judiciário. Cada caso deve ser avaliado com cuidado, considerando as evidências e as particularidades apresentadas em cada processo trabalhista.

A Portaria n. 925, de 28 de setembro de 1995, emitida pelo Ministro de Estado do Trabalho, trata da fiscalização do trabalho nas empresas tomadoras de serviços de

sociedades cooperativas. A razão principal para a edição dessa portaria é a necessidade de enfrentar possíveis fraudes que podem ocorrer entre tais sociedades, especificamente em relação à existência de vínculo de emprego. O artigo 1º da referida norma estabelece que a fiscalização realizará um "levantamento físico" com o objetivo de identificar a existência dos requisitos da relação de emprego entre a empresa tomadora e os cooperados, conforme disposto no art. 3º da CLT.

O parágrafo 1º do artigo 1º desta norma determina que, caso os requisitos do art. 3º da CLT estejam presentes, será lavrado um auto de infração. Contudo, vale ressaltar que considero essa determinação inconstitucional, uma vez que o fiscal do trabalho não tem a competência para definir a existência ou não do vínculo de emprego, sendo essa atribuição exclusiva da Justiça do Trabalho, conforme previsto no art. 114 da Constituição.

O parágrafo 2º do artigo 1º estabelece que o fiscal deve observar alguns requisitos específicos para constatar se a sociedade é genuinamente cooperativa:

- a) número mínimo de 20 associados;
- b) capital variável, representado por quotas-partes para cada associado;
- c) limitação do número de quotas-partes para cada associado;
- d) singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;
- e) quorum para as assembleias baseado no número de associados e não no capital;
- f) retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado;
- g) prestação de assistência ao associado;
- h) fornecimento de serviços a terceiros, atendendo a seus objetivos sociais

Esses requisitos são previstos na Lei n. 5.764.

Verifica-se que a terceirização pode acarretar em uma série de consequências às empresas no âmbito da inspeção do trabalho na autuação, resultando em multas, principalmente devido à falta de registro adequado de empregados.

Para evitar esses problemas, é altamente recomendado que os trabalhadores terceirizados mantenham cópias dos registros de empregados ou dos contratos de trabalho no local onde prestam serviços. Além disso, devem garantir a realização dos exames médicos admissionais e periódicos, manter um quadro de horário de seus funcionários na empresa contratante e registrar seus cartões de ponto no local onde estão prestando serviços. Isso permitirá diferenciá-los dos empregados da empresa contratante, cumprindo as exigências legais.

Os terceirizados devem ainda constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), seguindo rigorosamente as normas de segurança e medicina do trabalho no local onde estão atuando. Essas medidas são essenciais para evitar autuações por parte do Ministério do Trabalho, garantindo o cumprimento das leis trabalhistas.

No Brasil, dos casos de acidentes de trabalho, Victor Pagani, renomado técnico do Dieese, apontou que impressionantes oito em cada dez vítimas são trabalhadores terceirizados. Além disso, chamou atenção para um cenário específico na Petrobras, onde os terceirizados foram as principais vítimas de acidentes de trabalho. Entre os anos de 1995 e 2018, um total de 377 mortes relacionadas ao trabalho foram registradas, e chocantemente, 307 dessas vidas perdidas eram de trabalhadores terceirizados, representando cerca de 81% do número total de óbitos nesse período.

Por sua vez, a empresa que realiza a terceirização (terceirizante) também possui responsabilidades importantes nesse processo. É fundamental que ela fiscalize a empresa terceirizada, assegurando que a mesma esteja cumprindo corretamente com suas obrigações trabalhistas e respeitando os direitos dos trabalhadores. Caso a empresa terceirizada não esteja agindo de acordo com a legislação ou não esteja remunerando corretamente seus empregados, o terceirizante pode ser responsabilizado pelas obrigações trabalhistas não cumpridas.

A fiscalização do trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias (art. 15 da Lei n. 6.019/749).

6.2 Fiscalização dos contratos de prestação de serviço pela Instrução Normativa 05/17 do MPDG

A Instrução Normativa nº 05/2017, emitida pela Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, possui como principal objetivo o planejamento adequado de contratações. Além disso, ao compará-la com as práticas adotadas pelos Tribunais, observa-se que ela busca promover boas práticas de gestão e fiscalização dos contratos, especialmente aqueles que envolvem serviços terceirizados. A normativa estabelece novas regras e procedimentos regulamentadores para licitações e contratações de serviços contínuos ou não, a serem realizados pela administração.

Este trabalho tem como enfoque a abordagem prática e concisa das práticas de fiscalização interna e externa dos contratos que envolvam mão de obra terceirizada para a execução de atividades na administração pública. A análise será baseada na interpretação sistemática das normas que regem essas contratações e também na jurisprudência dos Tribunais Superiores. O objetivo é identificar e analisar as ações de controle específicas recomendadas para os fiscais e gestores de contrato, com foco no regime de dedicação exclusiva de mão de obra terceirizada.

Dessa forma, o estudo proposto tem como intuito contribuir para o aprimoramento das práticas de gestão e fiscalização de contratos na esfera pública, com especial atenção para aqueles que envolvem serviços terceirizados. Buscaremos compreender como a Instrução Normativa nº 05/2017 influencia a atuação dos órgãos públicos nesse contexto, considerando as orientações e entendimentos dos Tribunais Superiores. Ao final, almejamos propor recomendações que possam fortalecer a efetividade e a eficiência das ações de fiscalização e gestão, garantindo a correta execução dos contratos e o atendimento aos princípios da administração pública.

6.3 Ausência de Fiscalização pela Administração Pública

Uma questão problemática recorrente nos contratos de cessão de mão de obra é a falta de fiscalização por parte da Administração Pública, que muitas vezes se mostrou omissa ou negligente. Esse cenário resultava na inadimplência por parte da contratada no que diz respeito aos encargos trabalhistas e previdenciários dos empregados envolvidos nesses contratos, gerando conflitos e litígios que frequentemente chegavam aos órgãos judiciários.

A situação tornou-se tão recorrente e complexa que o Tribunal Superior do Trabalho tomou a iniciativa de editar a Súmula 331, resultado de uma série de processos e julgamentos relacionados, incluindo o Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 297.751/96 TST. A ementa desse julgamento foi transcrita da seguinte forma:

“Embora o artigo 71 da Lei nº 8.666/93 contemple a ausência de responsabilidade da administração pública pelo pagamento dos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato, é de se consignar que a aplicação do referido dispositivo somente se verifica na hipótese em que o contratado agiu dentro de regras e procedimentos normais de desenvolvimento de suas atividades, assim como de que o próprio órgão da administração que contratou pautou-se nos estritos limites e padrões da normatividade pertinente. Com efeito evidenciado, posteriormente, o descumprimento de obrigações, por parte do contratado, entre elas as relativas aos encargos trabalhistas, deve ser imposta à contratante a responsabilidade subsidiária. Realmente, nessa hipótese, não se pode deixar de lhe imputar, em decorrência desse seu comportamento omissivo ou irregular, ao não fiscalizar o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pelo contratado, em típica culpa in vigilando, a responsabilidade subsidiária, e conseqüentemente, seu dever de responder, igualmente, pelas conseqüência do inadimplemento do contrato. Admite-se o contrário, seria menosprezar todo um arcabouço jurídico de proteção ao empregado e, mais do que isso, olvidar que a administração pública deve pautar seus atos não apenas atenta aos princípios da legalidade, da impessoalidade, mas sobretudo, pelo da moralidade pública, que não aceita e não pode aceitar, num contexto de evidente ação omissiva e comissiva. Geradora de prejuízos a terceiros, que possa estar ao largo de qualquer corresponsabilidade do ato administrativo que pratica”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, é inegável que a terceirização representa uma forma de modernização das relações trabalhistas, sendo percebida em diversos países como um meio para que as empresas alcancem maior competitividade através da flexibilização dos direitos trabalhistas. O Direito do Trabalho precisa encarar essa realidade, pois caso deixe de fazê-lo, o país corre o risco de ficar estagnado, descompasso com outras nações que antes eram consideradas subdesenvolvidas. Além disso, a terceirização da mão de obra pode ser crucial para a própria sobrevivência das empresas, visto que ela muitas vezes se mostra essencial para a redução dos custos operacionais.

Contudo, é imprescindível não coibir abusos e tolerar fraudes, principalmente por parte do Poder Judiciário. Embora as atividades descritas na Lei nº 6.019 e na Lei nº 7.102 sejam consideradas lícitas, é importante que a jurisprudência atue de forma a reprimir abusos cometidos e, em alguns casos, reconhecer o vínculo empregatício com a empresa tomadora dos serviços. A aplicação da teoria do abuso de direito pode ser necessária para combater o uso de empresas distintas, com os mesmos sócios, como artifício para evitar o pagamento de determinados direitos trabalhistas aos funcionários, o que atrairia a aplicação do artigo 9º da CLT.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Existem, contudo, possibilidades legítimas de delegar a terceiros atividades que não constituam a atividade-fim da empresa, desde que não haja fraude ou disfarce de uma verdadeira relação de emprego, com o objetivo de evitar ou burlar as normas trabalhistas (artigo 9º da CLT). O contrato de trabalho deve refletir a realidade, com os fatos prevalecendo sobre a forma estabelecida.

Assim, a intenção de terceirizar serviços da empresa com o intuito de burlar as disposições trabalhistas resultará na aplicação do artigo 9º da CLT e também da Súmula 331, estabelecendo o vínculo de emprego com o tomador dos serviços - a empresa que terceirizou. Portanto, não se trata apenas das hipóteses previstas nas

Leis nº 6.019 (trabalho temporário) e 7.102 (vigilância e segurança) que são lícitas, mas de todas as demais, desde que não haja tentativa de impedir a aplicação dos preceitos trabalhistas.

É fundamental, portanto, ter o devido cuidado não só na elaboração dos contratos de prestação de serviços com terceiros e na análise da realidade fática, mas também na análise da subordinação existente entre as partes. Se o terceirizado prestar serviços não apenas para uma empresa, mas também para outras, e não tiver subordinação com a primeira, não ocorrerá o vínculo empregatício.

Caso contrário, a economia pretendida com a terceirização acabará onerando ainda mais a empresa, caso se comprove a existência da relação de emprego. Nesse sentido, seria altamente recomendável que a empresa prestadora de serviços mantivesse na empresa-cliente cópias das fichas de registro de seus empregados, bem como exames médicos e outros documentos relacionados aos seus funcionários. Isso permitiria mostrar, em caso de visita do fiscal do trabalho, que os funcionários são devidamente registrados e que não há intenção de cometer fraudes contra os trabalhadores ou prejudicá-los, evidenciando uma atividade plenamente lícita e regularizada. Essa transparência e conformidade com as normas trabalhistas são essenciais para garantir relações saudáveis entre as partes envolvidas na terceirização e evitar conflitos legais no futuro.

A terceirização não é a única alternativa diante da globalização, das inovações tecnológicas e de outras circunstâncias que causam desemprego. É, porém, uma das hipóteses para se tentar minorar a falta de postos de trabalho.

Não pode ser vista a terceirização como sacrifício de qualidade, apenas para reduzir custos. Terceirizar por terceirizar, apenas porque é moda, pode trazer resultados negativos para a empresa.

No contexto da globalização, inovações tecnológicas e outras circunstâncias que resultam em desemprego, é importante considerar que a terceirização não representa a única solução disponível. No entanto, ela se configura como uma das alternativas viáveis para enfrentar o problema da escassez de postos de trabalho.

É fundamental evitar a concepção equivocada de que a terceirização deve ser adotada exclusivamente como um meio de sacrificar a qualidade em prol da redução de custos. A decisão de terceirizar não deve ser tomada de forma indiscriminada ou apenas por seguir uma tendência momentânea, pois essa abordagem pode resultar em consequências negativas para a empresa.

No processo de avaliar a possibilidade de terceirização, é essencial considerar cuidadosamente seus impactos, vantagens e desvantagens, bem como garantir que essa escolha esteja alinhada com a estratégia e os objetivos da empresa. Dessa forma, é possível utilizar a terceirização de maneira mais assertiva e benéfica para todos os envolvidos. Sergio Pinto Martins diz:

“Entendo que não há necessidade de lei que preveja regras sobre terceirização, pois é possível a utilização das normas já em vigor, principalmente diante de fraude. A lei poderia estabelecer que o salário e os direitos do trabalhador devem ser iguais entre os empregados da tomadora e da prestadora de serviços, como ocorre no trabalho temporário (art. 12, a, da Lei n. 6.019/74) ou a norma coletiva poderia prever isso, como se fez na Volkswagen. A Lei n. 13.429/2017 não pode impedir a terceirização, sob pena de deixarem de ser criadas novas empresas e novos empregos, cerceando o direito à livre iniciativa.

A economia deve estar a serviço do homem e não o homem a serviço da economia. Não foi, na verdade, o Direito que criou a terceirização, mas a Administração de Empresas.

Não me parece que a Lei n. 13.429/2017 é ruim. Ela traz os aspectos principais que precisavam ser estabelecidos, como capital mínimo, responsabilidade subsidiária, mesma remuneração da empresa tomadora do trabalho temporário etc. Pode ser aperfeiçoada pelo outro projeto que está para ser votado no Senado. Pode trazer maior segurança jurídica, pois é a lei que estabeleceu regras sobre terceirização e não a jurisprudência.”

As fraudes associadas à terceirização são uma questão que sempre existiu e deve ser enfrentada com determinação, sem tolerância. É essencial adotar medidas para combater essas práticas ilícitas e garantir a sua erradicação. No entanto, a abordagem para resolver o problema deve ser cuidadosamente equilibrada.

Epidemia deve ser combatida e controlada. O controle da terceirização tem de ser feito pela lei, sendo punidos os casos de fraude (art. 9º da CLT).

De fato, a tarefa atribuída ao juiz é complexa, uma vez que ele precisa tomar decisões com base apenas nas provas documentais e testemunhais presentes nos autos, sem ter vivenciado diretamente a situação em questão. Esse desafio é ampliado quando se trata de casos de terceirização, onde é necessário discernir entre a licitude e a ilicitude, inclusive reconhecendo ou negando o vínculo de emprego.

Como afirma Georges Ripert, *“quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga e ignora o Direito”*.

Sérgio Martins Pinto ainda afirma: *“A realidade está aí, que é a utilização da terceirização em outros países, inclusive na atividade principal, diminuindo o número de empregos num país que tem custo do trabalho maior e empregando trabalhadores em outro país com custo do trabalho menor.”*

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Lei da terceirização**. Acesso em: 14 de março de 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm

BRASIL. Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974. de 31 de março de 2017. **Lei do Trabalho Temporário**. Acesso em: 14 de março de 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma trabalhista**. Acesso em: 14 de março de 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das leis do trabalho**. Acesso em: 13 de março de 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BLOG.BVALAW. **A Flexibilização de Direitos Trabalhistas e a Negociação Coletiva**. Acesso em: 07 de jul. de 2023. Disponível em: <https://bvalaw.com.br/a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-e-a-negociacao-coletiva/>

CALDERA, Rafael. Discurso: **Anais do XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Caracas, 1985, v.1, p.18 e 27

COUTINHO, Renata. **Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado**. 2020. Acesso em: 18 mai. 2023. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/precarizacao-como-regra-averdadeira-face-do-trabalho-terceirizado/>>.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 4.ed.Salvador:Juspodivm, 2018

CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Manual da reforma trabalhista: o que mudou?**.2.ed.Salvador:Juspodivm,2018

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição São Paulo: LTR, 2015.

G1. **Salton, Aurora e Garibaldi pagarão R\$ 7 milhões em indenização após resgate de trabalhadores em situação análoga à escravidão**. Acesso em 02 de maio de 2023.Disponível em: <https://g1.globo.com/ís/noticia/2023/03/10/salton-autoíae-gaíbaldi-pagaíao-í7-milhoes-em-indenizacao-apos-iesgate-de-tíabaldhoíes- em-situacao-analoga-a-escíavidao.ghtml>

LAFS. **A terceirização de atividade-fim ganha respaldo jurídico com o julgamento do STF**. Acesso em: 13 de jul. de 2023. Disponível em:

<https://www.lafscontabilidade.com.br/blog/terceirizacao-de-atividade-fim/>

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 8ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

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

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasil**. Acesso em: 01 de jul. de 2023. Disponível em:

<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-a-z/terceirizacao/>

SINDICATO DOS BANCÁRIOS. **Terceirizados são as maiores vítimas de acidentes de trabalho**. Acesso em: 13 de jul. de 2023. Disponível em:

<https://spbancarios.com.br/04/2018/terceirizados-sao-maiores-vitimas-de-acidentes-de-trabalho>

SITWARE. **Conheça as principais vantagens e desvantagens da terceirização.** Acesso em: 07 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.siteware.com.br/gestao-estrategica/vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao/>

SÚMULA Nº 239 - BANCÁRIO. **EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS.** https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1195/Sumulas_e_enunciados

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE FIM. ARTIGOS 2º E 3º, DA CLT. FRAUDE. DECLARAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A TOMADORA (TRT-2 10014175020195020607 SP, Relator: ADRIANA PRADO LIMA, 11ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 29/09/2020) Acesso: 13 de jul. de 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118756397>.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331.** 2011. Acesso em: 22 maio 2023. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html.