

## **A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM NA CONSTRUÇÃO CIVIL NO BRASIL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

**IARAMAR FARIA SILVA PÔRTO:** Especialista em Direito do Trabalho, Tributário e Advocacia Cível. Especializanda em Direito das Família e Sucessões <sup>1</sup>

**Resumo:** Este estudo busca esclarecer sobre atividade fim na construção civil e sua respectiva terceirização no Brasil. O desenvolvimento desta pesquisa surgiu após a polêmica enfrentada sobre o tema, por empresários do ramo e advogados junto a esfera trabalhista antes da reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017. Mostrando a importância da compreensão sobre processo de uma obra, do qual a grande maioria das atividades são especializadas e conseqüentemente são terceirizadas. Diversos posicionamentos temos, a favor e outros contra a terceirização na atividade fim, mostrando que o tema polêmico, pode sim ser aperfeiçoado e implantado com segurança ao direito trabalhista. Diante deste cenário, a contribuição deste trabalho é para ampliar o conhecimento de todos à respeito da mão de obra especializada na construção civil e que sua terceirização, reduzirá o número de desemprego através da prestação de serviços para várias construtoras que estão em estágios de obras diferentes, sem causar prejuízos a nenhuma das partes.

**Palavras-chave:** Terceirização. Atividade fim. Construção Civil.

### **Introdução**

A construção civil é uma das áreas que mais se emprega trabalhadores no Brasil. Após muitas lutas com o passar dos anos, os direitos trabalhistas foram conquistados aos empregados desta área, como melhores condições de trabalho, segurança, saindo da informalidade através da carteira assinada, com o recolhimento de impostos, FGTS, jornada de trabalho determinada, dentre outros benefícios.

Com os direitos adquiridos, a evolução na economia ocorrendo, criou-se outro leque de oportunidades, as quais o direito do trabalho ainda não atendeu a demanda de terceirizar a atividade fim na construção civil.

Diante das leis, jurisprudências e doutrinas, o empregador já tem a responsabilidade solidária em casos de irregularidades previdenciárias e trabalhistas. Portanto, é plausível admitir esse tipo de terceirização de serviços, pois não se trata apenas de redução de custos ao empregador, mas como ampliação da mão de obra especializada, conseqüentemente, redução de desemprego.

---

<sup>1</sup> E-mail: [iaramar.faria@hotmail.com](mailto:iaramar.faria@hotmail.com)

Na primeira parte deste trabalho, apresento o início da terceirização no Brasil. Em seguida, esclareço quanto a confusão entre atividade meio e fim da construção civil, além da forma correta de materializá-la. E por fim, finalizo com a questão da invasão da liberdade empresarial no Brasil e a situação dos direitos trabalhistas em outros países.

### **Breve relato da história da Terceirização**

E foi através das fábricas de cerveja que temos os primeiros relatos da terceirização do Brasil, as quais alugavam escravos ao invés de comprá-los para trabalhar (Viana, 2015:15).

Já no início do século XX, a indústria de automóveis implementou outro modo de terceirização, do qual se descartou não somente um, como vários estágios do setor produtivo.

Nesse sentido, Viana (2015:16) classifica como terceirização interna aquela empresa que contrata trabalhadores alheios para dentro de si. E, na terceirização externa a empresa repele seus funcionários, bem como etapas da produção.

Nota-se, que o fenômeno terceirização iniciou pouco após o descobrimento do Brasil, e já veio causando flexibilização na área empresarial e atritos na sociedade conservadora.

Abrindo mais os olhos para o assunto, a terceirização pode ser mais simples do que se imagina, por exemplo: agentes de viagem, as lojas de vestuários e até a própria empregada doméstica.

Com as conquistas do movimento feminista, as mães saíram para trabalhar e contrataram babás para os seus filhos e empregadas para fazer o serviço de doméstico, as lojas compraram as roupas das costureiras e revendem com preços superfaturados, e assim, segue o mundo pós-moderno com diversas características.

E com isso, a epidemia de terceirizações de forma regulamentada iniciou-se através do trabalho temporário pela Lei 6.019/74, a qual uma pessoa física é contratada por uma empresa para substituição transitória ou fixa de pessoal.

Logo, em 1983 foi sancionada a Lei 7.102 permitindo a exploração de vigilância por empresa especializada.

Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou através da Súmula 331 a forma legal de se terceirizar, conforme disposto abaixo:

*Súmula nº 331 do TST*

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE  
(nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação)  
- Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

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

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

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

Assim, o homem vai criando novas situações cotidianas e rotineiras, e através delas, vamos aplicando a ciência do direito e a ética a cada caso.

**A Terceirização na atividade fim na construção civil**

Na verdade, sempre tivemos a terceirização na atividade fim no Brasil, antigamente eram chamados de empreiteiros, sendo grande maioria, de forma irregular. As palavras de Silva (2015:25) tratam bem sobre o assunto “Não há nada de novo sob o sol, nihil novi sub sole, mas o novo não é só o que se cria, mas também o que se transforma.”

A construção civil necessita de mão de obra de vários tipos de trabalhadores, especializados em sua grande maioria, e em momentos alternados para prestarem o seu trabalho.

Em uma obra há vários estágios, independente um dos outros por certo lado, pois será necessário equipamentos e pessoal especializado para cada estágio, mostrando assim qualidade no trabalho prestado. Dependente por outro lado, pois o novo estágio da obra precisa que o anterior esteja pronto ou finalizando para iniciar-se.

Uma empresa de construção civil, precisa contratar uma empresa terceirizada para prestar mão de obra especializada, como por exemplo, o da fundação, onde precisa-se somente no início da obra e o custo com equipamentos é muito alto e com o passar dos anos ficam defasados, gerando muitas manutenções.



Figura 1 – Imagem da Fundação

Fonte: Foto produzida Soltecengenharia (2016)



Figura 2 – Imagem da Fundação

Fonte: Foto produzida pela autora (2016)

Fazendo a roda girar, não somente o empresário da construção civil ganha em agilidade e economia, mas bem como, a empresa terceirizada que tem flexibilidade do quadro de pessoal e equipamentos para realizar vários trabalhos um após o outro.

Nota-se que a construção civil, nada mais é, que uma montadora de uma obra, cada empresa fornece mão de obra especializada em determinada fase daquela construção. Sendo assim, não é um trabalho contínuo, e sim temporário. Temos o exemplo, as figuras abaixo, que demonstram bem o trabalho do temporário, o qual depende sim, da atividade fim que é a alvenaria neste caso.



Figura 3 – Imagem da Instalação de Gesso



Fonte: Lozandes Corportate Design (2015)



Figura 4 – Imagem da Pintura Interna

Fonte: Lozandes Corportate Design (2015)



Figura 5 – Imagem da Instalação da Pele de Vidro na Fachada

Fonte: Lozandes Corportate Design (2014)

Analisando não somente pelo ponto de vista econômico da empresa, mas também do trabalhador, não sendo terceirizado, ele sempre terá certeza que a cada obra da empresa que lhe contratou, será demitido, pois não há continuação do seu trabalho, como por exemplo, o pintor ou mesmo o instalador gesso. Causando um aumento considerável de desempregados à disposição do mercado de trabalho vindo da construção civil.

Entretanto, a terceirização da atividade fim na construção civil acaba sendo uma forma de manter um nível significativo de trabalhadores sempre empregados, trabalhando em uma obra de certa empresa ou em outra.

Entende-se, que no posicionamento sobre a atividade fim na construção civil, na verdade acaba sendo várias atividades meio para se concluir uma obra. E com isso, é complexo uma definição de serviços especializados conforme a Súmula exige.

Com o mesmo pensamento Silva (2015:35) expõe sobre o problema da definição que a Súmula 331 proclamou:

Os serviços especializados, trazendo em si ínsita a noção de espécie, relacionam-se com o gênero, do qual é uma subclasse. Qual é o gênero e qual a espécie (daqui especialidade, especial, etc) descende? Só a prática e os fatos concretos irão lhe responder.

Acrescenta ainda Silva (2015:37) à respeito da especialização:

Toda profissão é uma especialização de atos que lhe dão características próprias e as distinguem de outras próximas ou vizinhas. Serve para diferentes aspectos no Direito do Trabalho, principalmente na área sindical, e para o aperfeiçoamento técnico de quem se torna um profissional da área.

Silva (2015:39) pronuncia novamente em seu livro, um dos idealizadores da Súmula 331, o Ministro Vantuil Abdala que fora citado por Sússekind a respeito da dificuldade do tema:

O juiz deve levar em conta “as razões mais elevadas do instituto – especialização, a concentração de esforços, naquilo que é a vocação principal da empresa: a busca de maior eficiência na sua finalidade original, e não apenas a diminuição de custos”. A busca de maior eficiência é o objetivo de toda e qualquer empresa. Caso contrário, não sobrevive. O mercado é implacável com incompetência. A finalidade original é o lucro e não

determinadas atividades divididas arbitrariamente em genéricas e especializadas. A discussão seria perigosa e impossível no julgamento de casos concretos. Para a empresa, o trabalhador não formaria vínculo com ela, porque exerceria atividade genérica. Estaria fora da Súmula. Para o empregado, a atividade seria especializada "porque exigia conhecimento especial". Estaria dentro da Súmula. Como decidir?

Através de perícia, prova testemunhal ou simples dedução lógica? Felizmente na prática a questão é rara e os tribunais do trabalho não tiveram muitas oportunidades de enfrentá-la.

A outra grande questão consiste em distinguir atividade-fim de atividade-meio, quando o conceito é posto em função da atividade econômica. O fim de toda empresa é o lucro e, para isto, organiza os fatores da produção de tal maneira que, entre o custo e o preço de venda, haja uma margem que se denomina "lucro". Para atingir este fim, tudo o mais seria meio. Note-se que tanto a especialização como o meio se prestam a obtenção de um fim. São parte de outro serviço que se executa em sentido amplo, maior naturalmente do que a especialização.

Especialização e meio, na atividade econômica, são conceitos instrumentais que podem variar de empresa ou de atividade para atividade. O que é hoje especializado pode tornar-se genérico e o que é fim pode transformar em meio para obtenção de um novo fim. Se a discussão for levada para o interior da empresa para, através de raciocínio dedutivo, distinguir entre atividade-meio e atividade-fim, ou entre serviços especializados e genéricos, cairemos nas mesmas perplexidades insolúveis, que não podem ser mensuráveis em termos decisórios, a não ser com grande dose de arbítrio e discriminação.

Diante disso, vemos notoriamente a relevância que uma atividade-meio pode ter na atividade-fim e vice-versa. Complexo ou não, o fenômeno terceirização teve essa diferenciação pela esfera trabalhista e conseqüentemente, engessou-se o direito constitucional da livre iniciativa.

### **A Terceirização correta na atividade fim**

A terceirização de forma correta na atividade fim, é disciplinada pelo Código Civil entre os artigos 610 a 626 no capítulo "Empreitada". Maria Helena Diniz em suas lições do Código Civil Comentado, define da seguinte forma:



Contrato pelo qual um dos contraentes (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência, a realizar, pessoalmente ou por meio de terceiro, certa obra para outro (dono da obra ou comitente), com material próprio ou por este fornecido, mediante remuneração determinada ou proporcional ao trabalho executado (DINIZ, 2002:397).

Assim entendemos que, através da empreitada são vendidos serviços de mão de obra e materiais, com prazos definidos para entrega, mediante ao pagamento de um preço justo e definido, estabelecidos em contrato.

Por ser um contrato de empreitada, não há subordinação entre as partes ou pelos funcionários do empreiteiro, mas sim apenas uma prestação de serviços específicos para o qual fora contratado.

Mas há sim, a solidariedade em todo contrato de terceirização da atividade fim. Garantindo à todos os trabalhadores, sem exceção, os direitos trabalhistas, a segurança e a saúde.

Interpretando com outros olhos o posicionamento da Súmula 331 do TST, o que se combate é a terceirização ilegal, a qual prejudica o trabalhador de todas as formas possíveis, além de fraudar a Previdência Social, Receita Federal e entre outros órgãos.

Mostrando ainda que terceirização de forma correta é possível, temos a figura do substituto tributário, conforme prevê o Artigo 31 e seus parágrafos da Lei 9.711/98 a seguir:

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante a cessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter onze por cento do valor bruto da nota fiscal ou da fatura de prestação de serviços e recolher a importância retida até o dia dois do mês subsequente ao dia da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, em nome da empresa cedente da mão-de-obra, observado o disposto no § 5º do art. 33.

§1º O valor retido de que o caput, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, será compensado pelo respectivo estabelecimento da empresa cedente da mão-de-obra, quando do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos segurados a seu serviço.

§2º Na impossibilidade de haver compensação integral na forma

do parágrafo anterior, o saldo remanescente será objeto de restituição.

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

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

I – limpeza, conservação e zeladoria;

II – vigilância e segurança;

III – empreitada de mão-de-obra;

IV – contratação de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§5º O cedente da mão-de-obra deverá elaborar folhas de pagamento distintas para cada contratante.

Assim, a segurança dos direitos previdenciários dos trabalhadores da empresa terceirizada contratada para executar o serviço estão assegurados pelo substituto tributário.

Importante citar ainda, que a legislação e instruções normativas preveem empreitada de mão-de-obra, provando novamente a regularidade desta prestação de serviços.

Além dessas garantias, muitas construtoras e incorporadores praticam em seus contratos as retenções técnicas como forma de prevenir prejuízos quanto aos direitos trabalhistas dos funcionários das empresas terceirizadas ou mesmo de reexecução do serviços.

Em entrevista ao site Construção Mercado, negócios de incorporação e construção, a Advogada especialista na área de contratos Marcia Calafate (2013:Janeiro) explica sobre a cláusula de retenção técnica:

Os termos da retenção devem ser razoáveis. Agindo assim, não haverá risco para a empresa contratante, mas sim segurança jurídica porque a retenção pode ser utilizada para garantir

diversas obrigações contratuais.

Ademais, fica bem claro, que tanto como substituto tributário, quanto nas retenções técnicas, o principal está sendo resguardado, os direitos trabalhistas e sociais dos funcionários.

Com isso, pode-se dizer, que é plausível a terceirização na atividade fim na construção civil, mesmo que alguns não consigam chegar ao denominador que para finalizar uma obra dispense-se de várias etapas especializadas, a qual entendemos como atividade meio e não fim.

### **A invasão da liberdade empresarial e progresso de países sem paternalismo trabalhista**

A Constituição Federal abarca vários princípios e garantias, no diz respeito aos valores do trabalho, livre iniciativa e da ordem econômica, o artigo 170 rege da seguinte maneira:

#### TÍTULO VII

#### Da Ordem Econômica e Financeira

#### CAPÍTULO I

#### DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

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:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003\)](#)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Entretanto, no Brasil notamos certa violação dos princípios da livre iniciativa e da ordem econômica em detrimento do paternalismo materializado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Sobre o assunto, Silva (2015:68) salienta “O que não podemos admitir é que uma empresa, no exercício de sua liberdade empresarial, não possa terceirizar a atividade que julgar conveniente, seja meio ou fim”.

Assim, uma das grandes invasões na liberdade empresarial é o fenômeno da Terceirização na atividade fim, a qual grandes empresas entendem como estratégia de redução de custos, agilidade na mão de obra e crescimento econômico, do qual gira o mercado.

Pensamos agora, as leis trabalhistas mais rígidas geram maior qualidade de vida e mais renda aos trabalhadores destes países? Conforme pesquisa realizada pelo Banco Mundial publicada pela Revista Veja (2015:Abril), os países que se tem leis mais rígidas são “Bolívia, Venezuela, Guiné Equatorial, São Tomé e Príncipe, Tanzânia, Congo e República Centro Africana”. E são esses oito países com leis trabalhistas mais rígidas, estão entre aqueles que mais exportam trabalhadores no mundo.

E de forma estarrecedora, os países com leis mais flexíveis como Estados Unidos, Canadá, Austrália, Cingapura, Hong Kong, Maldivas, Ilhas Marshall recebem os trabalhadores dos países com leis mais severas.

A menor rigidez nas relações trabalhistas revelam experiências bem-sucedidas. O Professor Doutor Masato Ninomiya e a pós-graduanda Aurea Christine Tanaka, ambos da Universidade de São Paulo, tratam no artigo *Uma visão sobre o direito do trabalho no Japão*, algo muito comum no Japão, são os trabalhadores se aposentarem no primeiro emprego, após trabalhar uma vida toda em uma mesma empresa.

Ponderam, ainda que a economia do Japão cresceu significativamente através do desse sistema de trabalho, sendo por contratação de trabalhadores por longo

prazo, salários de acordo com o tempo de serviço na empresa e a existência de sindicatos nas empresas.

Diferentemente do Brasil, no Japão até em tempos de crise, ao invés de mandar funcionários embora, na verdade se reduz a sua carga horária ou remaneja para outras áreas.

Os direitos trabalhistas da Austrália também se juntam aos mais flexíveis e o mercado econômico em grande expansão. Lá como na Inglaterra, não há carteira de trabalho, mas sim contratos de trabalhos de curto ou longo prazo, se tornando algo menos burocrático do que no Brasil.

Na Austrália, as empresas pagam seus funcionários baseados na carga horária efetivamente trabalhada, conforme o salário mínimo de cada categoria.

Dentre outros benefícios trabalhistas são: Férias anuais calculadas semanalmente através da carga horária trabalhada e não necessita aguardar um ano de trabalho para tirá-las; Os finais de semana e feriados não contam como dias de gozo de férias; Pode-se gozar a licença maternidade pelo período de 12 a 24 meses, sendo pago pelo governo apenas 18 semanas, mas a garantia do emprego é certa até o prazo final da licença; As empresas pagam aos funcionários um adicional mínimo de aposentadoria particular, podendo o trabalhador ao se aposentar, receber o valor integral no ato ou de forma parcelada até se findar.

Um avanço da justiça do trabalho da Austrália, é no próprio site, onde o funcionário consegue ver um demonstrativo de pagamentos, impostos, empresa pagadora, dentre outras informações, conforme figura abaixo:



PAYSIP FOR		PAID BY		EMPLOYMENT DETAILS	
Jack Black 1 Jet Street Blackville TAS 3333 Classification: Waste of space		Joey's Diner Pty Ltd Mark St BAYSWATER VIC 3153 ABN 84 111 222 223		Pay Frequency: Fortnightly Employment Basis: Casual employment	
Pay Period: 02/12/2013 - 15/12/2013		Payment Date: 18/12/2013		Total Earnings: \$2,000.00    Net Pay: \$1,200.00	
				<b>THIS PAY</b>	<b>YTD</b>
<b>SALARY &amp; WAGES</b>					
		1.0000 Hours	RATE		
Commission			\$2,000.0000	\$2,000.00	\$2,000.00
Other Previous Earnings					\$11,500.00
				<b>TOTAL</b>	<b>\$13,500.00</b>
<b>TAX</b>					
PAYG Tax				\$930.00	\$6,278.00
Manual Adjustment				(\$130.00)	(\$130.00)
				<b>TOTAL</b>	<b>\$6,148.00</b>
<b>SUPERANNUATION</b>					
SGC - Spectrum (old) use: Spectrum Super (IOOF Portfolio Service Super Fund) - 8899				\$185.00	\$1,248.75
				<b>TOTAL</b>	<b>\$1,248.75</b>
<b>LEAVE</b>					
		ACCRUED		USED	BALANCE
Annual Leave in Hours		0.00		0.00	5.77
<b>PAYMENT DETAILS</b>					
(063-123)***712    Jack Black		REFERENCE		AMOUNT	
		Bank account		\$1,200.00	

Tabela 1 - Demonstrativo de Pagamentos de Funcionário

Fonte: Dados produzidos justiça do trabalho da Austrália (2013)

Sobre os tão propalados “direitos” dos trabalhadores em outros países, cabe uma reflexão sobre o direito do trabalho no Brasil: todos eles são custeados pelo próprio trabalhador, impostos pelo governo ao trabalhador, o qual confisca grande parte na hora do pagamento e posteriormente legisla conforme o andamento do mercado econômico ou político social, deixando os trabalhadores há um futuro incerto e não sabido.

O Brasil promove avanços importantes, porém ainda tímidos, no sentido de tirar pesos desnecessários das costas da previdência pública e das empresas. Mas, o país deve aproveitar essa oportunidade para aprofundar nessa reflexão, onde as leis são menos paternalistas, o trabalhar é mais bem pago e altamente valorizado.

## Conclusão

Através deste estudo identificamos a necessidade que o Brasil tinha em romper barreiras jurídicas para benefício de uma massa populacional que precisa de emprego e materializar significativamente os direitos constitucionais da iniciativa privada.

Diante do que foi abordado, havia muitas interpretações favoráveis sobre a terceirização na atividade fim no Brasil, e com isso, explanado fora sobre a área da construção civil, a qual emprega boa parte da população.

Este estudo apresentou historicamente que a terceirização veio do berço da escravidão, mas que mesmo após séculos, ainda não houve uma solução plausível e democrática sobre o tema.

No que diz respeito a atividade fim na construção civil, temos etapas que ajudam a construir, outras que constroem e outras apenas finalizam. De modo que, a especialização agiliza, qualifica, diminui impactos financeiros as empresas, empregados e governo, conseqüentemente, criará vínculo permanente com os empregados nas empresas especializadas.

Fica perceptível, o quanto a liberdade empresarial fica engessada e inviabiliza o progresso da sociedade brasileira diante de outros países, as quais as leis são menos paternalistas.

Certo que, quem defende a terceirização na atividade fim ou meio, defende aquela que não precariza as condições de trabalho do cidadão que exerce tal função, que não diminui valores salariais, mantém a qualidade dos serviços prestados, reduz os custos de maquinário e manutenções, dentre outros fatores significativos.

Por fim, a fundamentação para tantos esforços na aprovação da terceirização na atividade fim, além dos motivos aqui aduzidos, traduz tão somente em evitar tantos questionamentos e confusões sobre a exploração da atividade fim ou meio, como é o caso da construção civil.

## **Referências**

VIANA, Marcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.

Silva, Antônio Álvares da. **Terceirização um tigre de papel**. Belo Horizonte: RTM, 2015.

Disponível em: <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/camara-aprova-terceirizacao-de-atividade-fim/>

Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>

Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>

Disponível em: <http://www.cooperativismo.org.br/Artigos/View.aspx?id=502>

Disponível em: <http://www.cooperativismo.org.br/Artigos/View.aspx?id=503>

Disponível em: <http://www.mises.org.br/Article.aspx?id=2071>

Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-abr-14/fernando-vieira-vantagens-desvantagens-pl-terceirizacao>

Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/rodrigo-constantino/economia/em-defesa-da-terceirizacao/>

Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/blogs/descomplicador/entenda-a-lei-que-regulamenta-a-terceirizacao-no-pais/>

Disponível em: <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab101.html>

Disponível em: <http://www.slconsultor.com.br/index.php?show=artigo&id=24>

Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)

Disponível em: <https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigo9acfb63325c9cd918f04b2972b8123dc.pdf>

Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=15937&>

Disponível em: <http://construcaomercado.pini.com.br/negocios-incorporacao-construcao/138/artigo299664-1.aspx>

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9711.htm)

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102compilado.htm)

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7102compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102compilado.htm)

Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)

Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/cacador-de-mitos/economia/por-que-os-trabalhadores-fogem-dos-paises-com-melhores-leis-trabalhistas/>

Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67437/70047>

Disponível em: <http://www.rotadocanguru.com.br/2016/01/como-funciona-e-as-leis-trabalhistas-australia.html>

Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KD1VFwnxud4J:www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/502957/001002789.pdf%3Fsequence%3D1+%&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>

Disponível em: <http://www.soltecengenharia.com.br/obrasespecializadas.php>

Disponível em: <http://www.queirozsilveira.com.br/empreendimentos-obras-em-andamento/lozandes-corporate-design/>