

TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE JURÍDICA E ECONÔMICA DA SITUAÇÃO

LETÍCIA CRISTINA DA SILVA:

Acadêmica de direito no Centro
Universitário Una (Una), Campus Belo
Horizonte, MG.

GABRIELLA DUARTE ALMEIDA¹

(coautora)

JÉSSICA MARIA GONÇALVES DA SILVA²

(orientadora)

RESUMO: Ao longo do tempo percebemos que o direito do trabalho sempre visou a proteção do trabalhador, uma vez que temos a hipossuficiência presente na relação jurídica. A partir das alterações provocadas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467), se faz necessário discutir como essas mudanças colocam em risco os direitos e garantias sociais que sempre fizeram parte deste ramo. Portanto, é indispensável uma análise das mudanças à luz dos princípios constitucionais, para assegurar que não estamos diante de um retrocesso do direito do trabalho. Diante disso, o presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar as vantagens e desvantagens do Trabalho Terceirizado, bem como sua constitucionalidade. Além disso, serão trabalhadas algumas legislações como a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a Lei da Terceirização 13.429/2017. Este é um trabalho desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Palavras-chave: Análise Econômica e Jurídica. Lei nº 13.429. Reforma Trabalhista. Terceirização.

Sumário: Introdução. 1. Da terceirização. 1.1. Contexto histórico e desenvolvimento. 1.2. Dos direitos trabalhistas 2. Alteração advindas com a reforma trabalhista. 3. Pontos polêmicos sobre a terceirização. 4. Considerações finais. 5. Referências.

Introdução

A terceirização consiste na contratação de outra empresa que, através de seus próprios funcionários, prestará um serviço para a contratante. Ou seja, a terceirização é o fornecimento de uma atividade e não de um empregado, formando uma relação

¹ Acadêmica de direito no Centro Universitário Una (Una), Campus Belo Horizonte, MG.

² Mestre em Direito Processual pela PUC/MINAS, Pós graduada em Direito Processual pela PUC/MINAS, Graduada em Direito pela UFMG; Professora universitária no Centro Universitário UNA.

trilateral entre a empresa contratante, a empresa prestadora do serviço e o empregado que desenvolverá a atividade.

É um assunto de fundamental importância e sempre gerou muitas discussões, pois virou uma grande tendência entre as grandes empresas, visto que terceirizar algumas de suas atividades faz reduzir custos e alavancar a competitividade.

Antes da Reforma Trabalhista, não havia nenhuma lei que regulamentasse a terceirização e protegesse a relação de trabalho nessa modalidade. Havia apenas a existência da Súmula 331, do TST, a qual previa apenas a terceirização dos serviços de vigilância, conservação e limpeza, e os serviços relacionados à atividade-meio, que se refere àquela atividade desvinculada da atividade principal da empresa.

Com o advento da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, surgiu a possibilidade de se terceirizar qualquer atividade da empresa, sejam atividades-fim ou atividades-meio, representando uma vantagem para os empregadores. Contudo, a lei também se preocupou em cuidar do empregado ao limitar a recontração, antes de dezoito meses, do mesmo empregado dispensado por ela.

Neste contexto, vê-se a necessidade de promover informação sobre a terceirização no Brasil, como ela surgiu e o seu desenvolvimento, bem como, analisar as vantagens e desvantagens para o mercado, para os fornecedores e para os trabalhadores, tendo em vista que é uma modalidade crescente no mercado atual.

Busca-se, com o presente estudo, compreender as consequências advindas da reforma na lei da terceirização e o cenário de críticas que a terceirização enfrenta no Brasil, sob os prismas de que a terceirização só beneficia o empregador, por não gerar um vínculo empregatício.

Surge, então, a importância de analisar a Constitucionalidade da Reforma Trabalhista no âmbito da terceirização e os riscos aos empregados relacionados à perda de direitos no âmbito do Direito do Trabalho.

Após isso, ao final do trabalho, pretende-se compreender se tais modificações foram de fato proveitosas, ou não, e se elas proporcionam segurança na relação entre empregadores e empregados.

1. Da terceirização

Segundo Bento e Cavalcanti (2017, s.p), o trabalhador terceirizado é um empregado com todos os direitos trabalhistas, porém, possui uma relação "precária, pois o seu vínculo só permanecerá se a empresa em que ele realiza o trabalho temporário tiver demanda suficiente para justificar a manutenção do contrato".

A empresa tomadora de serviços contrata trabalhadores temporários ou terceirizados para não precisar contratá-los como seus empregados e ter que pagar os direitos especiais assegurados na legislação trabalhista.

Ainda segundo os autores Bento e Cavalcanti (2017, s.p), o trabalhador não pode estar subordinado à empresa tomadora de serviços, nem tão pouco a empresa tomadora dos serviços pode exigir que o serviço terceirizado seja prestado por um trabalhador específico, pois haveria na relação o princípio da pessoalidade, que tornaria a relação do trabalho terceirizado em ilícito.

Neste diapasão, Resende ensina:

[...] a terceirização desloca-se o foco da tradicional relação bilateral entre empregador e empregado, criando verdadeira relação trilateral, abrangendo em um dos vértices do triângulo o trabalhador, que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. Por fim, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há uma relação de direito civil (contrato de prestação de serviços), ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o tomador for a Administração Pública (RESENDE, 2020, p.237).

Como consequência da subordinação, o trabalhador pode postular alegando que há vínculo entre ele e a empresa e, que o contrato de trabalho seja considerado como contrato de trabalho por prazo indeterminado, gerando todos os direitos trabalhistas que não lhe foram reconhecidos como trabalhador terceirizado (BENTO e CAVALCANTI, 2017, s.p).

Segundo Hinz (2005, p.587), a terceirização de serviços "tem sido instrumento para se burlar direitos dos trabalhadores, o que gera a imperiosa necessidade de se diferenciar a terceirização lícita da ilícita, bem como as hipóteses de responsabilização - ou não - do tomador dos serviços terceirizados".

Figura 1 – Esquema de terceirização lícita

Fonte: Resende, 2020, p.238

Conforme demonstrado no esquema acima, a terceirização provoca uma relação trilateral: (1) o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; (2) a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e (3) a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (RESENDE, 2020, p.238).

1.1 Contexto histórico e desenvolvimento

O marco inicial das ideias ligadas à terceirização, ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial, mais precisamente por volta de 1940. As indústrias dos Estados Unidos encontravam-se sobrecarregadas com a produção de armamentos, assim decidiram delegar os serviços não essenciais às outras indústrias, para auxiliarem no suporte (MARTINS, 2007, p.18).

Nesse sentido, aduz Dante Girardi:



Terceirização não é um assunto novo, muito embora o termo "terceirização" seja recente. Ganhou relevância ao longo da Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas americanas precisavam melhorar sua capacidade produtiva. Estas optaram em transferir para terceiros, atividades que não se demonstravam estratégicas para o seu negócio principal, que era produzir as armas necessárias para manutenção da supremacia aliada. Descobriu-se que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos — como limpeza, vigilância e alimentação — poderiam ser passadas a outras empresas prestadoras de serviços (GIRARDI, 2006, p.16).

Outro fenômeno que ajudou a espalhar as ideias básicas ligadas à terceirização, foi o sistema desenvolvido por Taiichi Ohno, em 1940. O então engenheiro da Toyota, elaborou o sistema conhecido como Toyotismo, diante da incapacidade do Japão pós-guerra em competir com o mercado Internacional, por possuir carências de Recursos (dinheiro), e de área territorial para aplicar o Sistema Fordista, o qual, consistia na produção em massa de um produto (DELGADO, 2003, p. 52).

O sistema era baseado na fabricação sob demanda e nas compras de peças intermediárias. A Toyota assim, só ficava a cargo da montagem daquilo que estava sendo demandado, diminuindo os custos de produção e tendo como consequência a competitividade no mercado (DELGADO, 2003, p.44).

Diante da queda do sistema Fordista na década de 1970, que se deu por conta da crise do Estado de Bem-Estar Social, as ideias criadas por Taiichi Ohno, se espalharam pelo mundo. Como exposto por, Maurício Godinho Delgado, a seguir:

Fórmula capturada e disseminada, no Ocidente, pela primeira onda da construção hegemônica do neoliberalismo, a partir da crise do Estado de Bem-Estar Social europeu na década de 1970, ela iria se tornar, nos anos seguintes, um dos veículos mais importantes dessa corrente ideológica, em seu incessante esforço para desconstruir o Welfare State e os direitos individuais e sociais trabalhistas afirmados pelo Constitucionalismo Humanista e Social elaborado, na Europa, logo em seguida ao término da Segunda Grande Guerra (DELGADO, 2019, p.542).

Em consonância, Jorge Luís Souto Maior, afirma que a terceirização, como forma de organização administrativa, alastrou-se em razão das necessidades econômicas mundialmente, nestes termos, define:

A terceirização é prática administrativa que se instalou no modelo produtivo que se convencionou chamar de "toyotismo" [...] que pode ser entendido como um modo de organizar a produção de maneira a extrair da força de trabalho o maior proveito possível com o menor dispêndio econômico possível [...] que se difundiu no mundo, influenciado pela globalização, pela crise econômica e pela concorrência internacional (MAIOR, 2005, p.88).

Portanto, nota-se que a terceirização trabalhista foi efetivamente implementada durante a construção neoliberal e a partir do modelo Toyotista.

Em que pese a terceirização no Brasil, surge em 1967 a primeira forma de terceirização, com a promulgação de um Decreto lei que permitia à Administração

Pública terceirizar. Já em 1975 estende-se a capacidade de terceirização na iniciativa privada, por meio da Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/74), que permitia, a empresa privada terceirizar, de forma temporária, desde que, tivesse uma necessidade transitória de substituição de serviço, ou uma grande demanda. Tempos depois, ao contrário da terceirização anteriormente citada, passa-se a aceitar a terceirização efetuada em caráter permanente, no que pese, o serviço de vigilância bancária, Lei nº 7.012/83, determinada Lei surge diante da pressão dos empresários bancários (CASSAR, 2014, p.531).

A primeira Súmula a regular a terceirização, foi a Súmula 256, do Tribunal Superior do Trabalho, que em 1986, reafirmou que só caberia a terceirização nos casos de trabalho temporário e no serviço de vigilância, sendo ilegal qualquer outro tipo de contratação de trabalhadores por empresa interposta. (CASSAR, 2014, p.526).

Com o passar do tempo, o Tribunal Superior do Trabalho optou pelo cancelamento da Súmula 256 e editou a Súmula 331. O novo entendimento do TST, permitia a terceirização das atividades de conservação, limpeza e outras ligadas às atividades-meio das empresas, desde que fossem inexistentes os elementos da personalidade e subordinação (DELGADO, 2019, p. 543).

Com o avanço do processo de terceirização e com o aumento de trabalhadores inseridos em tal contratação, surge em 2017, uma lei específica para tratar do tema. A Lei 13.429/2017, que modificou os dispositivos da Lei 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e de outras providências, e dispôs sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, mas que também sofreu alterações com a aprovação da Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17 (CASSAR e BORGES, 2017, p.85).

Portanto, se faz necessário verificar as principais mudanças na terceirização com a publicação das referidas normas citadas acima, já que essas trazem inovações significativas, e que geram bastantes debates.

1.2 Dos direitos trabalhistas

Amauri Mascaro Nascimento define o Direito do Trabalho como, “o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade” (NASCIMENTO, 1998, p.143).

O primeiro marco importante do direito do trabalho no Brasil, foi com a abolição da escravatura, que se deu em 13/05/1888, através da sanção da Lei Áurea, pois não se pode falar de direito trabalhista, nas relações em que se encontrava os escravos, já que estes, não eram considerados sujeitos de direitos e deveres (CORREIA, 2018, p.31).

Como exposto por Jaime Pinsky, “na escravidão, transforma-se um ser humano em propriedade de outro, a ponto de ser anulado seu próprio poder deliberativo: o escravo pode ter vontades, mas não pode realizá-las” (PINSKY, 2010, p.11).

O segundo marco importante para o direito do trabalho no Brasil, se deu com a constituição de 1934, sendo esta a primeira constituição a tratar de maneira específica o direito do trabalho, ela inovou, ao criar a Justiça do Trabalho, o salário mínimo, a sindicalização e sua autonomia. Outro acontecimento importante, foi a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1º de maio de 1943, ambos ocorreram no governo de Getúlio Vargas (ALMEIDA, 2014, p.30).

O Direito do Trabalho nasce com uma característica de resguardar o empregado, já que reconhece a hipossuficiência existente em tal relação, e busca dar um equilíbrio as partes, tratando-as de maneiras desiguais, na medida das suas desigualdades, é o que conhecemos popularmente como equidade (ALMEIDA, 2019, p.31).

Sérgio Pinto Martins manifesta-se no sentido de que, “se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último uma superioridade jurídica” (MARTINS, 2007, p.60).

Por essa razão, surge o principal princípio trabalhista, no caso, o da proteção ao trabalhador. Neste sentido Maurício Godinho Delgado, sustenta que “o princípio da proteção abrange quase todos os princípios especiais do direito do trabalho, já que não seria possível excluir da noção de proteção os princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, ou da inalterabilidade contratual lesiva etc.” (DELGADO, 2004, p.198).

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, estabelece que, em regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Dessa forma, mesmo se o empregado concordar em abrir mão do 13º salário, e depois propor uma reclamação trabalhista pleiteando o direito de renunciar, o juiz acolherá seu pedido (ALMEIDA, 2019, 34).

Do princípio da primazia da realidade, estabelece a supremacia dos fatos, em confronto com a verdade formal, ou seja, mesmo se estiver estabelecido no contrato de trabalho que o empregado exerce função de auxiliar de cozinha e este conseguir comprovar por outro meio que exercer função de cozinheira, este fato prevalecerá sobre a forma (ALMEIDA, 2019, p.35)

Da inalterabilidade contratual lesiva, este princípio veda alterações contratuais que sejam lesivas ou prejudiciais aos trabalhadores, mesmo se houver consentimento do empregado. Só sendo permitidas alterações que impliquem em maiores benefícios (ALMEIDA, 2019, pg.39)

Portanto, diante de todo o exposto, conclui-se que o direito do trabalho tem essa característica marcante, de resguardar o empregado nas relações de emprego.

2. Alterações advindas com a reforma trabalhista

Com a publicação das Leis n.13.429 de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, ocorreu a modificação nos dispositivos da lei reguladora dos contratos temporários (Lei nº 6.019/74). A primeira lei em questão (Lei. N ° 13.429/17), basicamente estabeleceu as novas regras acerca do contrato de trabalho temporário, inserindo, de maneira pouco significativa, o instituto jurídico da terceirização. Já a segunda lei (lei nº 13.467/17) foi além, tratando de forma nítida a terceirização (MARTINEZ, 2020, p.301).

Como já relatado acima, a lei Nº 6.019/74 gerava controvérsias acerca da possibilidade de terceirizar a atividade principal da empresa, assim à época se fez necessário a elaboração da Súmula 331 do TST, na qual admitia a terceirização apenas nas atividades-meio das empresas tomadoras. Portanto, a mudança mais impactante trazida pela Lei Nº 13.467/17, se deu, pelo fato de ampliar a possibilidade de terceirizar as atividades principais das empresas tomadoras. (LIMA, 2017, p.171).

A referida lei (Lei nº 13.467/17), ao inserir o artigo 5º-C, na lei de Número 6.019/74, busca evitar que as empresas passem a demitir seus funcionários do quadro fixo para contratá-los de modo terceirizado. Em outras palavras, não poderá o empregado ser demitido e readmitido logo em seguida como terceirizado ou como sócio da empresa contratada. A exceção, é quando a rescisão contratual se dá por acordo ou a pedido do empregado (MARTINEZ, 2020, p.302).

Outra mudança bastante importante se deu com a inclusão do artigo 5ºA, §4º da lei 6.019/74, que estende ao trabalhador da empresa de prestação de serviços, o mesmo atendimento médico, ambulatorial, e as condições de alimentação e de transporte dos empregados da empresa tomadora. Esses serviços deverão ser assegurados, buscando-se assim uma certa paridade entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora. Não se torna obrigatório se os serviços forem executados fora da dependência da tomadora (VASCONCELLOS, 2017, s.p).

A Lei 13.467/17 também acrescentou o §1º do artigo 4º-C na lei n. 6.019, de 1974, que prevê que "contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos". Este ponto é bastante questionado, pois torna-se facultativo o salário equivalente aos empregados terceirizados e os contratados (MARTINEZ, 2020, P.309).

Vista as principais mudanças realizadas na Lei nº 6.019/74, há que ser analisadas, no item a seguir, os pontos polêmicos, tendo em vista, as mudanças realizadas acerca do instituto da terceirização.

3. Pontos polêmicos sobre a terceirização.

A terceirização tem como principal vantagem para a tomadora de serviço, a oportunidade de se concentrar em sua atividade principal, sem se preocupar com atividades acessórias, tais como limpeza, vigilância ou conservação, por exemplo, facilitando sua competitividade e eficiência no mercado. O primeiro ponto polêmico é a possibilidade de se terceirizar, a partir da Lei nº 13.429/2017, qualquer atividade da empresa, não somente as atividades-meio, mas também a atividades-fim, sem que se constitua um vínculo empregatício. A partir da nova lei, a relação de emprego entre empresa e terceirizado não existe, reduzindo assim, os direitos trabalhistas (Novo, 2018, s.p.).

Por outro lado, se a empresa não observar os requisitos legais para a adoção da terceirização lícita e estiver presente os requisitos de pessoalidade e subordinação, restará configurado o vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços (Novo, 2028, s.p.). Conforme exposto por Cairo Jr. abaixo:

Nos casos de terceirização ilícita, ao empregado é permitido ingressar perante a Justiça do Trabalho com reclamação contra empresa tomadora e prestadora de serviços terceirizados, uma vez que, nesses casos, a responsabilidade passa a ser solidária, como se houvesse um único empregador (CAIRO JR. 2018, p. 492).

Já na terceirização lícita, conforme item IV da Súmula 331, do TST: "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" (Novo, 2018, s.p.).

Porém, o principal argumento usado para defender a terceirização no Brasil e no mundo, é o ponto de acarretar um menor ônus para o empregador, estimulando assim, novas contratações. Essa tese adotada é bastante questionada, já que não se vislumbra como a nova regulamentação da terceirização poderá acarretar em novas oportunidade de emprego, uma vez que, não há comprovação que o empregador irá oferecer vagas de trabalho apenas pelo fato delas terem se tornado menos onerosas, tendo em vista que tanto o objetivo da empresa tomadora de serviço, tanto o da empresa prestadora de serviço é o lucro (DIESSE, 2017, p.11).

Acerca da discriminação salarial, um estudo desenvolvido a partir de dados coletados de 2007 até 2014 pelo Ministério do trabalho, e tendo sua elaboração realizada pela CUT (central Única dos trabalhadores) e o DIESSE (Departamento

Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), percebe-se que trabalhadores terceirizados costumam receber remunerações inferiores do que os contratados das empresas, mesmo efetuando o mesmo serviço. Conforme demonstrado no gráfico abaixo,

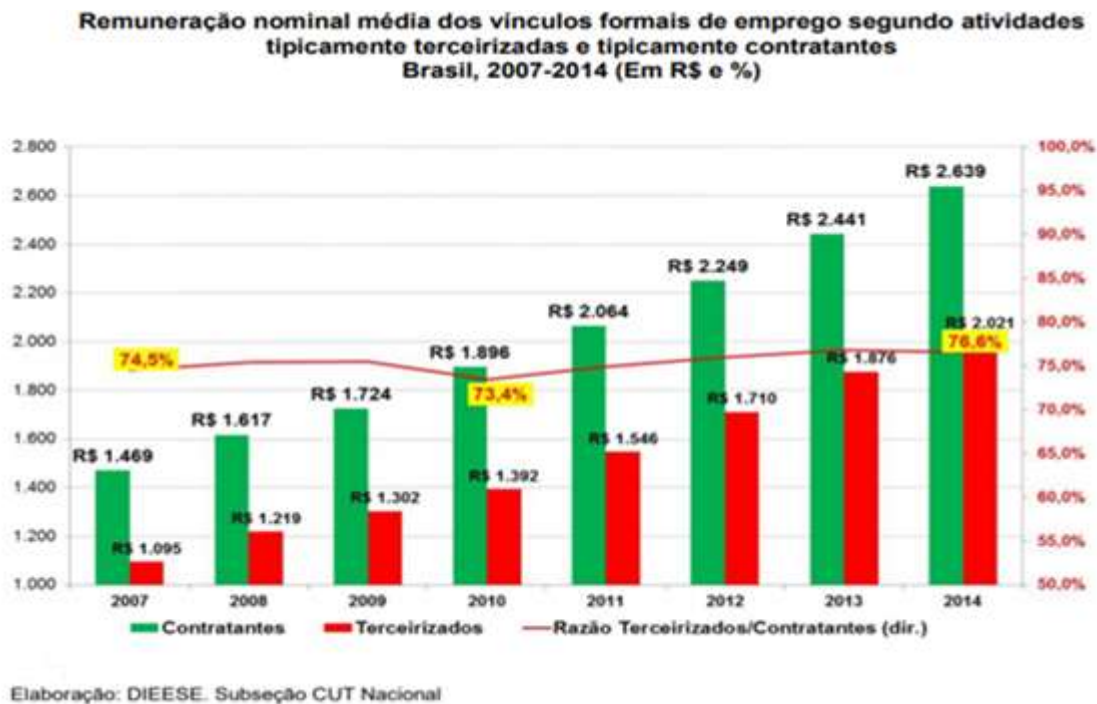


Figura 2 – Gráfico sobre a média dos vínculos de empregos formais e as atividades terceirizadas

(Elaborado pelo DIEESE e Subseção CUT Nacional)

Contudo, esperava-se do Legislador uma conduta positiva que encerrassem com a discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante. Como exposto por Germano Silveira:

Levamos a proposta de que a nova lei estabelecesse que o trabalhador terceirizado tivesse o mesmo salário do contratado direto. Não foi aceita a proposta, e nem seria, pois justamente na diferença salarial entre o terceirizado e o trabalhador contratado diretamente que há essa margem de lucro da empresa intermediadora" (SILVEIRA *apud* SCHREIBER, 2017, s.p).

Entende-se que ao negar tal proposta, ocorre uma ofensa ao disposto na Constituição Federal em que pese o princípio da Igualdade, uma vez que, não pode ser entendida como uma faculdade conferir o tratamento isonômico entre terceirizados e contratados, mas sim, como uma obrigação (MARTINEZ, 309, p.309).

Além da possibilidade de reduzir seus custos com a terceirização de uma atividade fim ou meio, a empresa também pode utilizar a estratégia da quarteirização.

A quarteirização é a transmissão da gestão da administração das relações terceirizadas a um terceiro especialista para que este cuide da definição, planejamento e controle do trabalho terceirizado, com a finalidade de minimizar os custos e aumentar a eficiência (RESENDE, 2020, p.263). A Lei 13.429/2017 incluiu o § 1º do art. 4º - A da Lei nº 6.019, permitindo a quarteirização sem limite, vejamos:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

§ 1º. A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

Assim sendo, a legislação não limita a existência de um quarto elemento à relação jurídica, ao mesmo tempo em que as subcontratações são, em tese, ilimitadas. Conforme exemplo dado por Resende (2020, p. 263): "A empresa "A" pode contratar a empresa "B" para realizar determinado serviço. A empresa "B", por sua vez, pode subcontratar o serviço para a empresa "C", que pode sub contratá-lo para a empresa "D", e assim sucessivamente".

O atual cenário político-econômico, em meio a uma era da informatização do trabalho, gera também uma informalização do trabalho a partir da terceirização. Radrik (2011, p. 6) aponta que a globalização torna a demanda dos serviços realizados pelos trabalhadores não especializados e semi especializados mais elástica, posto que estes podem ser facilmente substituídos por serviços de pessoas fora das fronteiras nacionais, transformando fundamentalmente as relações de trabalho. Evidencia-se a existência de um contexto complexo, mas convergente em seu direcionamento, o qual vem se desenhando para não ser nada promissor para os direitos dos trabalhadores (apud. Gobbo, 2017, s.p).

4. Considerações finais

Este estudo permitiu identificar, expor e refletir, a partir de publicações, quais são os principais obstáculos relacionados à terceirização que empregadores e empregados enfrentam.

O estudo propiciou a compreensão acerca do conceito de terceirização, na qual trata-se da transferência de uma atividade, meio ou fim, a uma outra empresa, estabelecendo-se uma relação trilateral entre o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizante.

O ponto de maior relevância é a terceirização da mão de obra, que sofreu algumas alterações com a Lei 13.429, de 31 de março de 2017 e a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Essas regulamentações trouxeram mudanças nas relações de trabalho, pois tornam lícita a terceirização de qualquer atividade, em todos os setores da economia sem configurar vínculo empregatício. As leis também possibilitaram uma maior fiscalização pelos órgãos responsáveis, pois restou clara a caracterização da prática lícita e ilícita da terceirização, bem como a responsabilidade decorrente da contratação, que pode ser solidária ou subsidiária.

Como visto no decorrer do trabalho, a terceirização é um passo importante para a empresa, pois impacta diretamente na redução de custos e alavanca a sua competitividade. Embora exista uma legislação específica regulamentando a terceirização, a Lei nº 13.467/2017, a empresa precisa estar preparada para cumprir com tais exigências legislativas e avaliar se é viável a terceirização, pois o custo não é tudo. Ela precisa se preocupar com a qualidade dos serviços prestados e garantir que não ocorra o abuso da disposição, para que não se configure como terceirização ilícita, na qual o vínculo de emprego será reconhecido.

Quanto aos empregados, observou-se que a terceirização traz uma certa precariedade na relação de trabalho. Um exemplo está na possibilidade do serviço temporário, pois não garante os mesmos direitos de um vínculo empregatício. Além de não possuírem a garantia de continuidade do emprego, a terceirização pode provocar a diminuição do salário, uma alta rotatividade de empregados e conseqüentemente insegurança e instabilidade.

Por tudo isso, percebe-se que a terceirização vem crescendo gradativamente no Brasil, por ser uma estratégia de desenvolvimento econômico, pois a empresa deixa de pagar uma série de impostos. Contudo, ela deve ser praticada com precaução e em obediência aos requisitos legais trabalhistas, e não somente com o objetivo de redução de custo, pois pode acarretar perdas financeiras em ações trabalhistas, perda da qualidade e da credibilidade.

5. Referências

ALMEIDA, André Luíz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 19.ed, São Paulo: Rideel, 2019.

BENTO, F.; CAVALCANTI, M. **Aspectos atuais da terceirização trabalhista**. Âmbito Jurídico, 2017, s.p. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-163/aspectos-atuais-da-terceirizacao-trabalhista/#:~:text=A%20legisla%C3%A7%C3%A3o%20vigente%20e%20a,%C3%A0%20atividade%2Dmeio%20do%20tomador.>>. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. **Lei 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas

e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467, 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis n. 6.019/74, n. 8.036/90, e n. 8.212/91, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 16 mar. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331**. Disponível em:

<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. 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. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256**. Contrato de Prestação de serviços (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Revista pela Súmula nº 331 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993 e 04.01.1994. Disponível em:

<[BRAGHINI, Marcelo. **Reforma Trabalhista: Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr; 2017.](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#:~:text=S%C3%BAmula%20n%C2%BA%20256%20do%20TST&text=Salvo%20os%20casos%20de%20trabalho,com%20o%20tomador%20dos%20servi%C3%A7os.>>. Acesso em: 18 mar. 2021.</p>
</div>
<div data-bbox=)

CAIRO JR., José – **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho** – 15. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSAR, Vólia Bomfim; Leonardo Dias Borges. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização - Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

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

Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71080/004_delgado_amo_rim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 16 out. de 2020.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 para os trabalhadores.** São Paulo, Abril de 2017. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>>. Acesso em: 25 mar. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos Princípios do Direito do Trabalho no Mundo Contemporâneo.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106056/2005_feliciano_guilherme_principios_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 mar 2021.

FINCATO, Denise; STÚRMER, Gilberto. **A Reforma trabalhista simplificada –**

Comentários à lei nº 13.467, de 2019. Porto Alegre: ediPUCRS,2019. Disponível em:

<<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173128/epub/0?code=p75Tn8TNbrIchnJ3VKahCvU2OigaOtS8563w5ulmL8wZvPx0zG5jDsMetuZWSdu1erOJfCwZsatxB5MfRHcytg=>>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações.**

Genre Coletânea – Série Estudos do Trabalho. São Paulo: Organizações Genre, 2006, p. 16.

GOBBO, Isabela. **Os impactos da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na terceirização do trabalho.** Âmbito Jurídico, 2017, s.p. Disponível em:

<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-167/os-impactos-da-reforma-trabalhista-lei-n-13-467-2017-na-terceirizacao-do-trabalho/>>. Acesso em: 11 abr. 2021.

HINZ, Henrique Macedo. **A terceirização trabalhista e as responsabilidades do**

fornecedor e do tomador dos serviços: um enfoque multidisciplinar. Revista LTr. v.69. n.05. maio de 2005, p.585-592.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de.

Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização na administração pública: uma prática**

inconstitucional. Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União, v. 17. 2005, p. 88 e 99.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Rideel, 2020, p.299-321).

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas. 2007. PIPEK, Arnaldo; Dutra A.L.; Magano I.R., **Reforma Trabalhista** [livro eletrônico]. São Paulo: Blucher, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Editora Atlas S.A. São Paulo.

RENEWICK, Isabela, REFORMA TRABALHISTA. 2018.

NASCIMENTO, Mamauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

NOVO, Benigno. **A lei da terceirização: um grande equívoco e retrocesso**. Âmbito Jurídico, 2018, s.p. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-168/a-lei-da-terceirizacao-um-grande-equivoco-e-retrocesso/>>. Acesso em: 11 abr. 2021.

PINSKY, Jaime. **A escravidão no Brasil**. 21. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método 2020.

SCHEIBER, MARIANA. **Mais emprego ou precarização? Os possíveis impactos da lei da terceirização**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39375305>>. Acesso em: 11 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luis. **Terceirização não pode ser usada para burlar direitos trabalhistas**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2004-jul-06/terceirizacao_ao_usada_burlar_direitos>. Acesso em: 29 mar. 2021.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. **Nova Lei da Terceirização: O Que Mudou?**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/60192/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-mudou/2>>. Acesso em: 06 de abr. 2021.