

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CARLOS KENNEDY TAVARES LIMA

**AS LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO  
APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2021

CARLOS KENNEDY TAVARES LIMA

**AS LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO  
APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,  
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação  
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão  
Sampaio, em cumprimento às exigências para a  
obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Rawlyson Maciel Mendes

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2021

CARLOS KENNEDY TAVARES LIMA

**AS LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO  
APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de CARLOS KENNEDY TAVARES LIMA.

Data da Apresentação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

Orientador: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

JUAZEIRO DO NORTE-CE

2021

# AS LIMITAÇÕES JURISPRUDENCIAIS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Carlos Kennedy Tavares Lima<sup>1</sup>  
Rawlyson Maciel Mendes<sup>2</sup>

## RESUMO

A terceirização faz parte do contexto social brasileiro, não há o que se negar ou fugir disso. Já que ela é economicamente atraente para as empresas e o ordenamento contemporâneo do país a recebe. O objetivo é analisar as mudanças jurisprudenciais sobre o procedimento de terceirização após a reforma trabalhista. Para isso foi determinado os seguintes objetivos específicos: relacionar a flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho, sob a perspectiva constitucional; conceituar a terceirização e a legislação contemporânea pertinente; compreender o que a reforma trabalhista modificou nos entendimentos do Judiciário sobre o processo de terceirização. Trata-se de uma pesquisa de compilação, exploratória, de abordagem qualitativa que tem a metodologia utilizada: o levantamento bibliográfico sobre a temática.

**Palavras Chave:** Jurisprudência. Reforma Trabalhista. Terceirização.

## ABSTRACT

Outsourcing is part of the Brazilian social context, there is nothing to be denied or avoided. Since it is economically attractive to companies and the contemporary order of the country welcomes it. The objective is to analyze the jurisprudential changes on the outsourcing procedure after the labor reform. For this purpose, the following specific objectives were determined: relate the flexibilization of labor rights and the precariousness of work, under the constitutional perspective; conceptualize outsourcing and relevant contemporary legislation; understand what the labor reform has changed in the Judiciary's understanding of the outsourcing process. It is a compilation research, exploratory, with a qualitative approach that has the methodology used: the bibliographic survey on the theme.

**Keywords:** Jurisprudence. Labor Reform. Outsourcing.

---

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão – caloslimatavares@uol.com.br

<sup>2</sup> Professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, rawlyson@leaosampaio.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalhador é reconhecido como o lado mais vulnerável das relações de trabalho. Sendo assim, é o que tem maior proteção pela Constituição e pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Porém, houve mudanças importantes com a Reforma Trabalhista, proporcionando debates sobre os seus benefícios para os empregadores e para os trabalhadores.

A terceirização faz parte do contexto social brasileiro, não há o que se negar ou fugir disso. Já que ela é economicamente atraente para as empresas e o ordenamento contemporâneo do país a recebe. Porém, nessa situação, o terceirizado tem seus direitos constitucionais e trabalhistas relativizados. Antes da reforma, era apenas autorizada a terceirização de atividade-meio, sendo impossibilitado essa flexibilização das atividades-fim.

Com as mudanças da reforma trabalhista, houve o aumento do interesse dos empregadores sobre a terceirização dos seus trabalhadores, passando a ser ainda mais urgente a discussão acerca do tema. Assim, isso já sendo realidade para os brasileiros, é preciso entender as limitações da terceirização no ordenamento e jurisprudência atual, para que continue sendo benéfico às empresas, mas sem ser em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Diante desse contexto, o problema que norteia a pesquisa é: Quais foram as mudanças jurisprudenciais sobre o procedimento de terceirização após a reforma trabalhista?

O objetivo da presente pesquisa é analisar as mudanças jurisprudenciais sobre o procedimento de terceirização após a reforma trabalhista. Para isso foi determinado os seguintes objetivos específicos: relacionar a flexibilização dos direitos trabalhistas e a precarização do trabalho, sob a perspectiva constitucional; conceituar a terceirização e a legislação contemporânea pertinente; compreender o que a reforma trabalhista modificou nos entendimentos do Judiciário sobre o processo de terceirização.

Trabalhar essa temática é relevante para compreender como a reforma trabalhista modificou a situação dos terceirizados, como também entender os reflexos disso para todos os trabalhadores. Assim como é importante academicamente para o Direito, tendo em vista que se trata de um assunto atual e que trata sobre a renovação do ordenamento brasileiro. A contribuição pretendida desse trabalho é na discussão para construção de leis e jurisprudência mais justas aos trabalhadores.

Trata-se de uma pesquisa de compilação, exploratória, de abordagem qualitativa que tem a metodologia utilizada: o levantamento bibliográfico sobre a temática. Foi realizada a busca nas bases de dados disponíveis no meio virtual com produções acadêmicas e

jurisprudências, utilizando os descritores: “terceirização” + “reforma trabalhista”. Foi buscado sobre o tema também em obras que tratem do Direito Trabalhista.

## **2 PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO**

Quando se pretende tratar a terceirização do trabalho, tendo como enfoque o trabalhador, é fundamental o conhecimento sobre os princípios que regem o Direito do Trabalho. Diante disso, esse tópico foi dedicado a apresentar brevemente os princípios constitucionais que atravessam o Direito do Trabalho e ainda sobre os princípios próprios. Ressalta-se a relevância desse tópico devido à principiologia ser quem fundamenta as normas trabalhistas e são guia para a devida aplicação.

### **2.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO**

A Constituição Federal e seus princípios servem de fonte e base para todo o ordenamento jurídico, sendo necessário o atravessamento de suas normas nas áreas específicas, como o Direito do Trabalho. Para a proteção na segurança jurídica de todos os envolvidos na relação trabalhista, ainda mais o elo mais vulnerável que seria o empregado, é fundamental a garantia da aplicação das normas constitucionais. A proteção ao trabalhador vai da sua contratação até o rompimento do vínculo trabalhista, tendo isso em mente, será feita uma breve análise sobre os princípios constitucionais envolvidos.

O primeiro princípio é o da liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. Está presente no Art. 5º, XIII da Constituição. Trata-se da liberdade do ser humano para que realize a atividade laborativa profissionalmente. Souza (2015) relaciona esse princípio com os da autonomia da vontade das partes e da liberdade de contrato entre as partes.

Outro princípio é o da liberdade sindical, que está Art. 8 da Constituição Federal. Conforme Viegas (2003) coloca que esse preceito pode ser visto na perspectiva da liberdade individual e a liberdade coletiva. “A liberdade de associação nasce quando o Estado permite o direito de sindicalização. Dito de outra forma, quando empregados e empregadores podem criar sindicatos. Não importando se têm liberdade ou se são controlados pelo Estado” (VIEGAS, 2003, p. 1).

O direito de greve consta no art. 9º da Constituição Federal. É um princípio importante para momentos em que há conflitos coletivos nas relações trabalhistas. Os titulares desse direito

são os trabalhadores, um direito social e fundamental (FEUNTEUN, 2016). A limitação desse princípio pode ser exemplificada pelo julgado abaixo:

Greve. Natureza política. Abusividade. A greve política não é um meio de ação direta da classe trabalhadora em benefício de seus interesses profissionais e, portanto, não está compreendida dentro do conceito de greve legal trabalhista. Entende-se por greve política, em sentido amplo, a dirigida contra os poderes públicos para conseguir determinadas reivindicações não suscetíveis de negociação coletiva. Correta, portanto, a decisão que declara a abusividade do movimento grevista com tal conotação, máxime quando inobservado o disposto na Lei 7.783/1989. Recurso Ordinário conhecido e desprovido. (TST, SDC, RODC 57121211999.0, ReI. Juiz Convocado Márcio Ribeiro do Valle, DJ 15.09.2000).

Ou seja, dentre as limitações do direito de greve, uma delas é a greve política.

A representação dos trabalhos na empresa é algo garantido no art.11 da Constituição Federal. Está relacionado às relações coletivas no ambiente laboral, participando na gestão empresarial. Assim, trata-se de um vínculo para além da categoria, sendo restrito e estreito entre aqueles que fazem parte de determinada empresa. Ou seja, “proteção eficiente contra quaisquer medidas que prejudiquem a atuação do representante, bem como a garantia de facilidades que possibilitem o cumprimento rápido e eficiente de suas funções, desde que não resulte em prejuízo ao funcionamento eficiente da empresa” (OLIVEIRA NETO, 2011, p. 1).

O reconhecimento das conexões e acordos coletivos está presente no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. Este princípio respeita a autonomia coletiva dos grupos de trabalhadores que se conectam e se unem com demandas similares. A força normativa das convenções e acordos coletivos é reforçada por esse princípio, e muitas vezes o interesse coletivo irá superar o interesse individual.

O princípio da proteção em face da automação está disposto no art. 7, inciso XXVII da Constituição Federal. Tendo em vista a relação entre o empregado e empregador, em que o elo hipossuficiente deve ter a devida proteção, para que possa ser alcançada a paridade entre as partes, fundamental para a justiça. Assim, esse preceito está totalmente relacionado à efetivação do princípio da igualdade. Felipe (2014, p. 3) coloca esse princípio como resultado das “normas imperativas de ordem pública que caracterizam a intervenção do Estado nas relações de Trabalho colocando obstáculos à autonomia da vontade”.

O princípio contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa está no art. 7, inciso XXVI da Carta Magna. O trabalhador vende sua força de trabalho e fica subordinado ao empregador para participar da produção, devido a diferença nessa participação, o funcionário é protegido pela legislação, que tem no emprego o meio de sustento da sua família. Como o impacto da

perda de emprego é tão devastador para o trabalhador a Constituição buscou defendê-lo de uma situação de abuso dos seus direitos (SUZUKI, 2006). Isso também justifica o princípio da irredutibilidade dos salários que está descrito no art. 7, inciso VI da Constituição Federal. Esse princípio traz sobre a garantia que o salário seja reduzido, exceto em situações que acontecer a negociação coletiva, seja por meio de convenção ou acordo coletivo, contato com a participação do sindicato.

O princípio da igualdade nas relações de trabalho e a garantia da dignidade da pessoa humana são fundamentais para o ordenamento e aplicação do direito do Trabalho. Tendo observado esses princípios, será realizada uma análise mais profunda dos princípios próprios do direito do trabalho, tendo em vista a terceirização.

## 2.2 PRINCÍPIOS PRÓPRIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios gerais da Constituição que atravessam o direito do trabalho são fundamentais para compreender a relação trabalhista e como se dá a aplicação na questão da terceirização. Porém, ainda é necessário atentar-se para os princípios que são próprios do direito do trabalho, sendo eles trabalhados a seguir:

### 2.2.1 Princípio de proteção do empregado

O princípio de proteção do empregado tem o intuito de proteger o trabalhador, não sendo a busca por igualdade jurídica. Já que o trabalhador sempre vai ser hipossuficiente frente a empresa, para que haja paridade de armas, é preciso que as normas defendam a parte com menos poder da relação.

Abud e Marques (2013) disciplina que esse princípio tem o intuito de nivelar as partes da relação trabalhistas, através do tratamento desigual para os desiguais e assim seja alcançada a igualdade. Esse princípio perpassa todos os demais princípios, tendo em vista as suas aplicações: quando o intérprete tiver dúvida sobre como interpretar a norma, deverá prevalecer o entendimento que for mais benéfica ao trabalhador; também está presente na aplicação da norma, pois havendo a possibilidade de aplicação de mais de uma, a mais favorável ao trabalhador deve ser escolhida; por fim, a aplicação da norma não deve servir para diminuir as condições favoráveis do trabalhador.

### **2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade do direito**

O princípio da irrenunciabilidade do direito está presente no art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Como também está presente no art. 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto **não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes** (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Além do art. 461 da Consolidação das Leis trabalhistas: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1943).

Resumindo, esse princípio trata sobre a impossibilidade de o trabalhador renunciar seus direitos que estão assegurados na lei. Isso se dá devido as normas trabalhistas não serem transacionadas, e delas garantirem o mínimo de condições dignas para o trabalho ser realizado. Ressalta-se também que essas leis são de ordem pública, em que o Estado as defende como imprescindíveis e essenciais (ABUD; MARQUES, 2013).

### **2.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego**

O princípio da continuidade da relação de emprego diz respeito à segurança do trabalhador de que seu trabalho será mantido pela maior duração possível. Conforme Abud e Marques (2019) trazem, este princípio prioriza o empregado, já que os contratos por prazos indeterminados são defendidos como regra geral, sendo os de prazo delimitado apenas os dispostos em lei.

### **2.2.4 Princípio da primazia da realidade**

O princípio da primazia da realidade visa a proteção do trabalhador, pois se o contrato entre o empregado e empregador tiver um texto que destoe da realidade dos fatos, o que irá prevalecer é a situação vivenciada pelos envolvidos. Isso se deve principalmente ao fator

humano e a defesa de sua dignidade. O contrato de trabalho se trata de um contrato- realidade, tendo em vista as condições que de fato acontecem e não apenas o que foi acordado assim, os fatos são privilegiados em detrimento de documentos, podendo não ser materialmente válidos, mesmo que formalmente válidos (ABUD; MARQUES, 2013).

Muitas vezes, o empregado e funcionário fazem acordos documentais que não são o que realmente acontece na prática. Se houver provas de que na realidade o que se efetivava não era o que estava descrito nos documentos, o que prevalece são os fatos que ocorrerão entre as partes (FELIPE, 2014).

### **2.2.5 Princípio da não discriminação**

Em total relação com a igualdade e proteção ao trabalhador, o princípio da não discriminação está relacionado a proteção constitucional ao indivíduo de que tenha iguais condições de admissão, contratação ou extinção do contrato de trabalho.

A igualdade é expressão característica da justiça social e tem como objetivo evitar situações de injustiça e de exploração ao trabalhador. Portanto, a garantia de igualdade no direito do trabalho impede o nepotismo e a discriminação para o acesso à relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade (ABUS; MARQUES, 2013, p. 9).

Deve lembrar, entretanto, que aqui se fala de igualdade no sentido de justiça social, lembrando que em algumas situações, para haver equilíbrio e a igualdade real, é preciso a aplicações de estratégias desiguais entre as pessoas, como por exemplo, a aplicação de cotas.

## **2.3 PRECARIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

Conforme foi visto no tópico anterior, para que o Direito do Trabalho se efetive de forma digna, diversos princípios, constitucionais ou próprios, devem ser aplicados. O trabalhador é a parte mais frágil dessa relação, por isso é tão perigoso quando há flexibilização das normas trabalhistas. No presente tópico será refletido sobre os impactos da flexibilização e da precarização do Direito do Trabalho.

Lazzareschi (2015) apresenta a flexibilização das relações de trabalho como sendo o afastamento das normas trabalhistas no surgimento de novas formas de emprego, pois está previsto na Consolidação de Leis Trabalhistas apenas o contrato entre o empregado e

empregador por tempo indeterminado. Ou seja, qualquer outra forma de trabalho que foi criada sem ser nestes termos é considerada flexibilização. Já a precarização das relações de trabalho são as dificuldades que os empregados passam a passar com

[...] reestruturação produtiva, cuja lógica organizacional se fundamenta na redução dos custos da produção com a introdução da mais sofisticada tecnologia e, em decorrência, com a redução de postos de trabalho e com a intensificação de relações de trabalho intermitentes, como, por exemplo, o trabalho terceirizado e o contrato temporário de trabalho, que impedem o pleno acesso dos trabalhadores aos benefícios sociais previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), formas de contratação de trabalho que chamam a atenção não por sua novidade, mas por sua dimensão e na falta de perspectiva de sua reversão (LAZZARESCHI, 2015, p. 65).

As empresas são comandadas e impõem condições que são mais favoráveis para o lucro, tendo menor gasto com a manutenção e suporte aos seus trabalhadores. Diante da relação estreita entre Estado e as empresas, para que os números de desempregos não aumentem, a flexibilização das normas trabalhistas se torna cada vez mais comum.

Em síntese, a terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil. E se constitui num fenômeno onipresente em todos os campos e dimensões do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle que discrimina, ao mesmo tempo que é uma forma de contrato flexível e sem proteção trabalhista. É também sinônimo de risco de saúde e de vida, responsável pela fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores, com a intensificação da alienação e da desvalorização humana do trabalhador, assim como é um instrumento de pulverização da organização sindical, que incentiva a concorrência entre os trabalhadores e seus sindicatos. Além disso, a terceirização põe um “manto de invisibilidade” dos trabalhadores na sua condição social, como facilitadora do descumprimento da legislação trabalhista, como forma ideal para que o empresariado não tenha limites (regulados pelo Estado) no uso da força de trabalho e de sua exploração como mercadoria (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 19).

Diante desta perspectiva tem a relação entre a terceirização com a precarização do trabalho, em que o lucro é o fator principal para as empresas e a produtividade a meta, mesmo que custe a qualidade de vida dos trabalhadores.

### **3 A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO**

O trabalho e o capital são direitos fundamentais e, portanto, possuem o caráter protetivo na mesma proporção. Dessa forma, é possível identificar um perigo para os direitos trabalhistas, pois surgem grandes possibilidades da relativização deles. Ao longo do tempo, é possível

identificar que a imagem do empregado como sendo aquele ser subalterno que seria inferior em relação ao empregador, foi sendo transformada à medida que lhe era atribuído valores dignificantes. Isso fez com que a legislação também se adequasse para que tivessem direitos e garantias mínimas. “[...] vindo o trabalhador a deixar de ser um objeto do direito e galgar o status de sujeito de direito” (NELSON; TEIXEIRA; BRAGA, 2019, p. 213).

A terceirização quando chegou ao Brasil, não possuía respaldo na Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo considerada uma espécie enquadrada como contrato atípico. A terceirização já era utilizada em outros países como uma ferramenta técnico-administrativa (SILVA; PORTO, 2019).

Após a intensificação da prática no Brasil a terceirização foi vista como forma intensa de competição, as empresas de médio e grande porte, abraçaram bem a nova proposta, pois com a terceirização podiam enxugar seus organogramas para agilizar as tomadas de decisões, destinando a outras empresas por atividade meio tarefas importantes, desta forma gerando mais resultados (SILVA; PORTO, 2019, p. 18).

Este tópico é direcionado para o estudo da terceirização de maneira introdutória, a partir de sua conceituação e da análise da legislação pertinente à temática.

### 3.1 CONCEITO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização no ramo da Administração é uma forma de gerir o processo de produção da empresa é designando para outra organização, visando a redução de custos, de dedicação organizacional e maior dinamicidade (DIAS; CAVALCANTE, 2019)

Sendo assim, é um modelo trilateral, em que é superada a relação bilateral do direito do trabalho. É incorporado nas relações laborais uma terceira pessoa, a prestadora de serviço. O empregador está vinculado à prestadora e aplica sua força de trabalho para a tomadora de serviço.

Do ponto de vista gerencial, diversos fatores influenciam a decisão quanto à terceirização ou não de uma determinada atividade requerida para o processo de produção. Por um lado, ao terceirizar determinadas atividades, a empresa contratante pode se beneficiar de menores custos (que podem decorrer, por exemplo, da especialização ou dos ganhos de escala da empresa contratada ao desempenhar a tarefa). Por outro lado, a terceirização pode também retirar da empresa a capacidade de coordenação de seus processos de produção, uma vez que pode motivar o estabelecimento de relações de desconfiança entre as partes envolvidas (DIAS; CAVALCANTE, 2019, p. 226).

A terceirização é caracterizada pela diminuição nos gastos para a Administração de empresas, tanto que é bem-vista nesta área como um importante e moderna técnica para fomentar a competitividade empresarial. A terceirização pode oferecer para a empresa o enfoque no seu cliente, deixando para que a empresa terceirizada se encarregue de outros serviços (SILVA; PORTO, 2019).

O Quadro 1 traz a determinação legislativa da Reforma Trabalhista para que uma empresa possa terceirizar seus funcionários tem como base o seu capital tendo de ser compatível com o número de colaboradores.

Quadro 1 - Caracterização para terceirização

<b>Número de empregados</b>	<b>Capital Social</b>
Empresas com até 10 empregados	Capital mínimo de R\$ 10 mil
Empresas com mais de 10 e até 20 empregados	Capital mínimo de R\$ 25 mil
Empresas com mais de 20 e até 50 empregados	Capital mínimo de R\$ 45 mil
Empresas com mais de 50 e até 100 empregados	Capital mínimo de R\$ 100 mil
Empresas com mais de 100 empregados	Capital mínimo de R\$ 250 mil

Fonte: SILVA; PORTO (2019)

Para que uma empresa terceirizada seja contratada é preciso que a tomadora exija documentos e certidões negativas de débitos, para que aconteça o processo de maneira legal e que não haja fraude ou abuso no trato com os trabalhadores (SILVA; PORTO, 2019).

### 3.2 LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Desde o surgimento, as leis trabalhistas foram fundamentais para que empregado se sentisse seguro, pois podiam garantir o seu sustento e de sua família de maneira minimamente digna. A Consolidação das Leis Trabalhistas é a principal fonte para a regulação das relações

empregatícias. São vários direitos conquistados e garantidos ao trabalhador advindo dessa legislação.

Apesar da ausência de instrumentos jurídicos adequados para lidarmos com o fenômeno terceirizante, é preciso não perder de vista que a Constituição de 1988 traz limites ao processo de triangulação das relações de trabalho, como exemplo, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, o objetivo de erradicação da pobreza, da marginalização e das desigualdades sociais, dentre outros (REIS, 2019, p. 275).

Silva e Porto (2019) apresentam que o surgimento da Lei 13.467 em 2017 para ser uma medida de enfrentamento ao crescimento do desemprego no país e à crise econômica que se instalava. Esta modificação legislativa trata-se da chamada Reforma Trabalhista, iniciativa de Michel Temer em 2016. Houve muita resistência por parte dos trabalhadores, da Organização Internacional do Trabalho e do Ministério do Trabalho, através de críticas sobre seu texto e aplicação.

#### **4 A PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Na década de 1990, o Brasil estava em meio ao processo intenso de terceirização, mesmo com as restrições legais, inclusive com a súmula nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho, que vetava a terceirização de maneira geral. Assim, após o pedido do Ministério Público do Trabalho, foi realizada a revisão da súmula, compreendendo a possibilidade de terceirização para empresas públicas, sociedades de economia mista e para todas as entidades privadas, desde que o serviço se tratasse de atividade-meio do tomador (NELSON; TEIXEIRA; BRAGA, 2019).

Deu origem, então, a Súmula nº 331 do TST:

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,

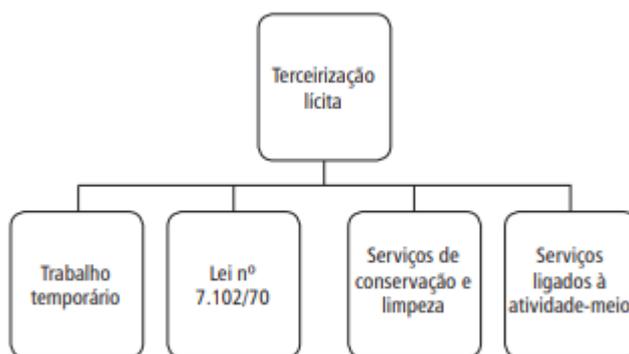
desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

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 nº 8.666, de 21.06.93, 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.

Desde a jurisprudência do TST foi percebido como isso influenciou na implementação do trabalho terceirizado no Brasil. Surgem assim as terceirizações lícitas, conforme figura abaixo, colocada por Nelson, Teixeira e Braga (2019):

**Figura 1 – Terceirizações lícitas**



Fonte: NELSON; TEIXEIRA; BRAGA, 2019, p. 219

Essa Súmula nº 331 do TST foi publicada em 1993, desde então estava firmado o entendimento sobre os limites da terceirização. Diante da inquietação sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal o analisou novamente em 2014, no Recurso Extraordinário com Agravo nº 713.211/MG, interposto pela empresa Celulose Nipo-Brasileira AS – Cenibra, sobre a constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, tendo em vista a violação da liberdade de contratar no princípio da legalidade.

A partir da Lei nº 13.429, que alterou a Lei nº 6.019/1974, traz a reiteração do que já acontecia na prática das relações trabalhistas e era considerado lícito. A reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017 trouxe a seguinte redação no 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 (BRASIL, 2017).

Assim a norma permite que a terceirização seja feita na atividade principal, liberando de maneira generalizada. Não há mais que se diferenciar atividade-meio de atividade-fim para fins de legalidade da terceirização. Quando colocada em pauta para o Supremo Tribunal Federal através da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 e através do Recurso Extraordinário nº 958.252, foi julgado pela constitucionalidade da norma, independentemente da distinção de atividade-meio e atividade-fim.

## **5 METODOLOGIA**

O tipo de monografia é a de compilação, porque busca através do apurado bibliográfico ter uma visão do que já foi produzido sobre o assunto, assim como embasar uma opinião pessoal a respeito do tema; O tipo de pesquisa quanto aos objetivos é exploratória, pois a pretensão é de que haja maior aproximação a temática escolhida; o tipo de pesquisa quanto à abordagem é a qualitativa, tendo em vista que será qualificado e analisado subjetivamente os dados coletados ao longo do estudo; a pesquisa quanto às fontes é bibliográfica e documental, pois serão analisados as produções acadêmicas, doutrina, legislação e jurisprudência acerca do tema.

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, as bases de dados que foram utilizadas para buscar conteúdo foram o site do Revista dos Tribunais Online, Portal de Periódicos da CAPES, SciELO (Scientific Electronic Library Online), Banco de Teses da CAPES e o Google Scholar.

As obras que serviram de base teórica para o trabalho serão as que tratem da Reforma Trabalhista e a Terceirização como “A reforma trabalhista no Brasil” de Delgado; “Terceirização total” de Lima e Lima; “Reforma Trabalhista” de Braghini e “Os Limites Constitucionais da Terceirização” de Delgado e Amorim, entre outros.

Foram buscadas no portal LexML Brasil e JusBrasil, ainda, jurisprudências que estejam relacionadas ao tema pesquisado, tendo em vista que se trata das mudanças nas decisões jurídicas após a reforma trabalhista, no que diz respeito a questão da terceirização.

Dessa forma, os descritores utilizados para encontrar material relevante para a pesquisa foram: “terceirização” + “reforma trabalhista”. Os critérios para seleção desse material foram

de que esteja em português, o campo de estudo seja o Brasil, esteja datada a partir de 2017, tendo em vista a relevância de levar em consideração a Reforma Trabalhista.

Os procedimentos que serão utilizados para analisar os dados encontrados na pesquisa será de análise crítica de conteúdo através de fichamentos comentados do material.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através da pesquisa foi possível observar que a reforma trabalhista trouxe a terceirização de forma generalizada, não tendo mais a diferenciação, para fins de legalidade, da atividade-meio para a atividade-fim. Sendo, inclusive, reforçado pelo julgamento do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a constitucionalidade da norma em questão.

A vulnerabilidade do trabalhador é reconhecida pela legislação, como foi visto na pesquisa, houve a mudança da imagem do trabalhador, saindo de um status inferiorizado para o reconhecimento de sua necessidade de direitos e garantias frente à relação trabalhista e o choque de poder com o empregador.

Para que seja enquadrada como terceirização, não sendo vista como fraude e qualificada como relação empregatícia, é preciso que a pessoa jurídica de direito privado participante tenha capital social compatível com o número de trabalhadores, sendo preciso a existência do contrato escrito, entre outros requisitos. O que é importante demonstrar que quando não respeitada as leis nº 13.429 e 13.467, ambas de 2017, há a ilicitude da terceirização, sendo reconhecido o vínculo trabalhista. Assim, por mais que a situação da terceirização seja perigosa diante da vulnerabilidade do trabalhador, ainda se tenta protegê-lo para que a mesma ocorra de maneira legítima.

Diante do que foi visto, observa-se um grande interesse de estudo sobre a temática dentro da academia, porém também foi possível notar que não há uma opinião majoritária. É, assim, necessário aprofundar nesse tema em futuras pesquisas, analisando as vantagens e desvantagens da terceirização para o trabalhador e para as empresas envolvidas.

## REFERÊNCIAS

ABUD, C. J.; MARQUES, F. **Direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ANDRADE, I. S. N; ANDRADE, K. B. A nova roupagem da terceirização após a reforma trabalhista e os julgamentos da ADPF nº 324 e do RE 958.252 pelo STF: uma análise à luz dos direitos fundamentais da OIT. **Revista digital constituição de direitos**. [s.l]: v. 12, n. 2, 2020.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, núm. 34, 2015.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017. Altera a CLT e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991. Disponível em <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)> Acesso em Maio 2021.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)> Acesso em Maio 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de Jurisprudência, enunciado nº 331. **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT 27, 30 e 31/05/2011. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br) Acesso Maio 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, SDC, RODC 57121211999.0, ReI. Juiz Convocado Márcio Ribeiro do Valle, DJ 15.09.2000.

CASTRO, M. C. D; et al. Precarização e flexibilização do trabalho no Brasil. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba: v. 5, n. 12, 2019.

DIAS, G.; CAVALCANTE, L. R. Custos, insegurança jurídica e terceirização: percepção das empresas. **Direito e Desenvolvimento**, v. 10, n. 2, p. 222-240, 19 dez. 2019.

DRUCK, G. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trab. Educ. Saúde**. Rio de Janeiro, v. 14, 2016.

FEUNTEUN, M. A. S. O direito de greve na legislação trabalhista. **Âmbito jurídico**. 2016. Disponível em: <[ambitojuridico.com.br](http://ambitojuridico.com.br)> Acesso em: Maio de 2021.

FELIPE, J.R.O. Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego. **Jus**. 2014. Disponível: <jus.com.br> Acesso em: Maio 2021.

OLIVEIRA NETO, A. E. Representação dos trabalhadores nas empresas. **Jus**. 2011. Disponível em: <jus.com.br> Acesso em: Maio 2021.

LAZZARESCHI, Noêmia. Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista LABOR**, Fortaleza, v. 1, n. 13, 2015.

MELLO, C. M. C. DE; ALCANTARA, A. C. Hipóteses de flexibilização e precarização do trabalho terceirizado. **IUS GENTIUM**, v. 10, n. 1, 2019.

NELSON, R. A. R. R; TEIXEIRA, W. O. R; BRAGA, C. A. S. Análise da dimensão normativa da terceirização em face da reforma trabalhista e jurisprudência do STF. Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 2, 2019.

PASSOS, S. S; LUPATINI, M. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **R. Katál**. Florianópolis: v. 23, n. 1, 2020.

REIS, F. M. A terceirização como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Junior**. Juiz de Fora: v. 10, n. 1, 2019.

SCHIAVO, M. S. **Flexibilização das relações de trabalho**: terceirização, precarização e o princípio da proibição ao retrocesso social. Unijui. Monografia. Ijuí. 2017.

SILVA, L. S; PORTO, I. A. Terceirização: percepção de gestores após a reforma trabalhista. **Revista Humanidades e Inovação**: v. 6, n. 12, 2019.

SOUZA, A. L. N. Limites constitucionais do direito fundamental ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região**. Ano IV, n. 6, 2015.

SUZUKI, F. H. Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. **Âmbito Jurídico**. 2006. Disponível em: <ambitojuridico.com.br> Acesso em Maio 2021.

VIEGAS, WEVERSON. Liberdade sindical. **Jus**. 2003. Disponível em: <jus.com.br> Acesso: Maio 2021

