

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

EMANUELA DE ARAÚJO MONTEIRO BENTO

**TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM: ASPECTOS TRABALHISTAS DEPOIS
DA REFORMA**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

EMANUELA DE ARAÚJO MONTEIRO BENTO

**TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM: ASPECTOS TRABALHISTAS DEPOIS
DA REFORMA**

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: Prof. Esp. Rawlyson Maciel
Mendes

EMANUELA DE ARAÚJO MONTEIRO BENTO

**TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM: ASPECTOS TRABALHISTAS DEPOIS
DA REFORMA**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada
do Trabalho de Conclusão de Curso de EMANUELA
DE ARAÚJO MONTEIRO BENTO.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: (Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes)

Membro: (Prof. Me. Ítalo Roberto Tavares do Nascimento)

Membro: (Prof.^a Esp. Karinne de Norões Mota)

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2021

TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM: ASPECTOS TRABALHISTAS DEPOIS DA REFORMA

Emanuela de Araújo Monteiro Bento¹
Prof. Esp. Rawlyson Maciel Mendes²

RESUMO

O presente artigo se propõe a estudar, com base na legislação aplicável ao tema, a pertinência da terceirização na atividade-fim e seus aspectos trabalhistas depois da reforma. Considera-se que a terceirização é um fenômeno segundo o qual uma empresa contrata serviços especializados de outra empresa que, por sua vez, contrata empregados para tal execução, o que caracteriza um meio de subcontratação de mão de obra. Visto que a terceirização impõe, sobretudo, a diminuição de custos financeiros em relação à saúde do empregado intermediado e, principalmente da segurança na realização do labor, nos quais eles estão envolvidos. Não por outras razões se evidencia que os terceirizados são os empregados que mais se acidentam no trabalho ou sofrem doenças ocupacionais. Isso acontece porque, ao contrário do que equivocadamente se alega, os terceirizados não são mais especializados do que os empregados contratados diretamente pela empresa, que se concentra em uma determinada atividade-fim. É relevante frisar que a empresa, busca se instrumentalizar de uma organização do processo produtivo, de forma terceirizada, mas sempre objetivando atingir o máximo da produtividade, em detrimento dos direitos do trabalhador.

Palavras Chave: Atividade-fim. Responsabilidade. Terceirização.

ABSTRACT

This article proposes to study, based on the legislation applicable to the theme, the relevance of outsourcing in the end-activity and its labor aspects after the reform. Outsourcing is considered to be a phenomenon according to which a company hires specialized services from another company that, in turn, hires employees for such execution, which characterizes a means of subcontracting labor. Since outsourcing imposes, above all, the reduction of financial costs in relation to the health of the brokered employee and, mainly, of the safety in performing the work, in which they are involved. For other reasons, it is not evident that outsourced employees are the employees who are most injured at work or suffer occupational diseases. This is because, contrary to what is mistakenly claimed, outsourced workers are no more specialized than employees hired directly by the company, which focuses on a particular end-activity. It is important to emphasize that the company seeks to equip itself from an organization of the productive process, in a outsourced way, but always aiming to achieve maximum productivity, to the detriment of workers' rights.

¹ Graduando do curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_emanuelaaraujom@yahoo.com.br

² Professor Especialista Orientador do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão_rawlyson@leaosampaio.edu.br

Keywords: Activity-end. Responsibility. Outsourcing.

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização no Brasil, passou a ganhar maior destaque por volta da década de 50 do século XX, seguindo o impulso da globalização e flexibilização nos contratos de trabalho, dessa forma a terceirização na atividade fim, persistia no país de forma precária, sem que houvesse normativo legal. Ante essa omissão legislativa, a jurisprudência pátria, se debruçava e decidia a partir do caso concreto, sendo o núcleo do debate a licitude ou ilicitude de sua aplicabilidade.

O modelo de contração foi ganhando espaço no país, havendo, portanto a necessidade de uniformização do entendimento jurisprudencial sobre o tema, oportunidade em que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº 331, permitindo a terceirização apenas para as “atividades meio” das empresas, portanto, empregada em atividades que não faziam parte diretamente do objeto social da tomadora de serviços, a saber: limpeza, vigilância, entre outras; de maneira que a terceirização era tida como uma forma de contratação excepcional.

Logo, com o advento da Lei nº 13.429/2017, a terceirização passou a ser uma realidade no mercado de trabalho, e não mais uma exceção, passando a ser divulgada de forma ampla, na condição de regra. Notou-se, certo confronto com que foi preconizado no texto sumulado nº 331. A supracitada Lei, regulamentou o tema, não restringindo mais a sua aplicabilidade somente à atividade meio das empresas, e ainda ficando, margem de interpretação para a utilização da terceirização na prestação de serviços, igualmente na atividade fim.

De modo geral, a terceirização, objetiva transferir partes de suas atividades para um terceiro, ou seja, na qualidade de intermediário que se preste a executar parte dos serviços, objetivando reduzir custos e eficiência com a mão de obra, minimizando os encargos trabalhistas, bem como previdenciários, e ao fim alavancar a produtividade e competitividade no mercado, dessa forma a empresa foca no seu objetivo principal na atividade-fim, e entrega as suas atividades meio ou secundárias, para serem realizadas por empresas terceirizadas especializadas.

Especificamente, o objetivo principal a ser examinado, é quanto à formalização e regularização da terceirização perante a Lei, com vistas a contratação da prestação de

serviços terceirizados na atividade-fim e atividade-meio. Porquanto, passou a crescer essa maneira de contratar, sem ter uma legislação específica, que busque controlar e regular as prestações de serviços terceirizados, o que de fato, vinha deixando uma lacuna, surgindo fraudes e irregularidades, na tentativa de obter vantagens em cima do trabalhador, que a priori, perde suas garantias e direitos, baseando apenas na Súmula do TST, a qual era considerada, até o advento da Lei nº 13.429/2017, a única ferramenta que possibilitava a regularidade em alguns casos de terceirização.

Ante o exposto, são apresentados três objetivos específicos, quais sejam: no primeiro capítulo, verificar o conceito e evolução da terceirização no Brasil, até o advento da Lei nº 13.467/2017; no segundo, a terceirização na atividade fim propriamente dita e vínculo direto com o tomador de serviços; no terceiro capítulo, estará em foco, efeitos jurídicos da terceirização na Atividade-fim à luz da legislação trabalhista e relevância.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL ATÉ O ADVENTO DA LEI Nº 13.467/2017

A terceirização nos termos vigentes consiste na transferência de um determinado serviço para outra empresa realizar. Ressalta-se, que esta modalidade é uma maneira de atribuição ou entrega de determinadas atividades a terceiros.

Dessa forma, a mesma pode ser definida como a transferência de atividades de uma empresa (contratante) a outra (contratada). Assim sendo, a terceirização desloca o foco da tradicional relação bilateral entre empregado e empregador, 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 de direito civil (contrato de prestação de serviço) ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o tomador for a Administração Pública, (RESENDE, 2019).

De outro modo, a terceirização é definida como: ... é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que,

possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados, (LEITE, 2020).

De outro modo, o conceito de terceirização foi dado pelo art. 4º -A da Lei nº 6.019/1975, com redação da Lei nº 13.467/2017, segundo o qual a terceirização é “a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. (RESENDE, 2019).

A terceirização tem raízes históricas no rearranjo da estrutura empresarial imposto pelo declínio do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho, baseado na produção em massa, e no conseqüente surgimento do intitulado modelo toyotista, centrado na ideia de produção vinculada. Assim sendo, o modelo de terceirização surgiu como forma de melhoria dos resultados da empresa central, que, com a transferência de atividades periféricas para empresas especializadas, poderia centralizar na obtenção de sua atividade principal, chamada também de atividade-fim, (RESENDE, 2019).

No Brasil, não existia nenhuma norma jurídica que regulamentasse a terceirização, visto que esta não se trata de instituto trabalhista. No entanto, foi no meado da década de 1970 que a terceirização se transformou em um fenômeno de fato no Brasil, provocando assim a atenção do poder judiciário.

Portanto, a terceirização no Brasil é regulada pela Lei nº 13.429/2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974, e representa um meio de transferência de serviço de uma empresa para outra determinada empresa realizar. No entanto, a nova Lei permite que as empresas terceirizem qualquer atividade, independentemente de ser de meio ou de resultado, conforme vem disposto no art. 4º-A da Lei nº 6.019/74, com redação dada pela Lei nº 13.467/17. (BRASIL, 2017).

Sobre a chamada Reforma trabalhista ocorrida em 2017, levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, comprometeu décadas de ganhos sociais na área trabalhista, ao estabelecer, entre outras medidas, a possibilidade de flexibilização de diversos pontos da legislação trabalhista mediante negociação coletiva (consagrando, nestes casos, a *prevalência do negociado sobre o legislado*), a criação da figura do trabalho *hipersuficiente*, o qual não seria merecedor da tutela estatal, e a ampliação do âmbito da autonomia da vontade individual na seara trabalhista, (RESENDE 2019).

De acordo com o artigo 4º-A da nº Lei 6.019/74, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 14 de julho de 2017, “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).

Por sua vez, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324 (relator ministro Roberto Barroso), formulou algumas teses para que fossem liberadas posteriormente, teses essas como: é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.

Desse modo, é plausível que a mão de obra terceirizada possa também ser exercida na atividade-fim de uma empresa. Importante salientar que, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu os direitos sociais dos trabalhadores no capítulo destinado aos direitos e garantias fundamentais (Título II, capítulo II), de forma que, seja qual for a cláusula que tenha disposição contrária aos propósitos constitucionais deve ter sua matéria discutida, bem como analisada, sob pena de infringir a Carta Magna, além de causar danos árduos à parte mais fraca da relação de trabalho, (BRASIL, 1988).

Nesse diapasão, levando em consideração a precária realidade laboral dos empregados submetidos aos contratos de terceirização, situação demasiadamente comprovada pelos estudos elaborados acerca do tema, e considerando que o meio ambiente laboral adequado é um direito fundamental dos trabalhadores conforme expressa o art.7º, da Constituição Federal de 1988, não se deve admitir um tratamento jurídico desigual para pessoas que trabalham em uma mesma empresa, (BRASIL, 1988).

De acordo com o ordenamento vigente, notadamente o art. 5º-A, §5º da Lei nº 6.019/1974, um empregado diretamente contratado por determinada empresa, caso tenha seus direitos e garantias violados, poderá ajuizar uma ação diretamente em face do seu empregador, assim considerado aquele que “admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” conforme esclarece o art. 2º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reivindicando o cumprimento das normas supostamente descumpridas, (BRASIL, 1974).

Contudo, após a vigência da Lei nº 6.019/74, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, a licitude da contratação da mão de obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviço, também tem amparo na Súmula 331 do TST, com isso alcançando a liberdade de contratar mão de obra terceirizada para realização da atividade-fim na esfera trabalhista, (BRASIL, 2017).

2.2 TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM PROPRIAMENTE DITA E O VINCULO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS

Em que pese a polêmica que o tema gerou, e tem atraído muitas discussões, sabemos que a inovação legislativa, busca aprimorar as relações de trabalho, ante o cenário do setor trabalhista atual vivenciado pelo mundo todo.

Nesses termos, considerando que o vínculo empregatício na terceirização, se forma entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, dispõe o § 2º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017, que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, (BRASIL,2017).

Comenta Resende sobre o tema, (2019, p. 240):

Não obstante, a expressa autorização legal para a terceirização ampla de serviços não significa que a Lei nº 6.019/1974, com a redação dada pelas Leis nº 13.429 e nº 13.467, tenha passado a legitimar toda e qualquer hipótese fática de terceirização.

Nessa mesma linha, continua explicando o autor Resende, (2019, p. 240):

Neste sentido, o art. 2º da CLT define quem é empregador, e o art. 3º define quem é empregado. Presentes os requisitos caracterizadores, teremos inarredavelmente configurada a relação empregatícia, independentemente de quaisquer pactuações efetuadas por terceiros, no âmbito de sua autonomia privada.

Sobre a questão da “cláusula de não responsabilização”, muitas vezes prevista nos casos de sucessão de empregadores. Como visto, tal cláusula é perfeitamente lícita sob o ponto de vista privado da relação entre o sucedido e o sucessor, garantindo a este, geralmente, direito de regresso em relação àquele. Não obstante, também é certo que tal cláusula não surte qualquer efeito no âmbito trabalhista, tendo em vista o disposto nos arts. 10 e 448 da CLT, (RESENDE, 2019).

Da mesma forma ocorre com o estágio (art. 3º, *caput* e § 2º, da Lei nº 11.788/2008), com as cooperativas (art. 442, parágrafo único da CLT, c/c art. 5º da Lei nº 12.690/2012), e com o trabalho voluntário (art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 9.608/1998). Todas estas figuras, se utilizadas de forma lícita, afastam a configuração do vínculo de emprego. Caso contrário, atrair-se-á a regra do art. 9º da CLT, segundo a qual “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Assim, para

configuração do vínculo empregatício basta estejam presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, independentemente da roupagem jurídica que tenha sido dada à relação formal, em homenagem ao princípio da primazia da realidade, (RESENDE, 2019).

Visto assim, se estiverem presentes a pessoalidade e a subordinação em relação ao tomador dos serviços, o trabalhador terceirizado será, nos presentes termos, empregado do tomador, e não da empresa de prestação de serviços, ocasião em que a terceirização deverá ser afastada.

É possível encontrar, ainda, os que sustentam que a terceirização só pode ser considerada legal quando uma empresa contrata outra para a realização de serviços especializados, temporários e de vigilância, sendo que em qualquer um desses casos é necessário que não haja a subordinação e a pessoalidade, ou seja, que não exista relação direta entre prestador e tomador do serviço e a contratação seja do serviço e não de determinado profissional, (LEITE, 2020).

Assim sendo, é válido salientar que o vínculo empregatício da terceirização, se forma entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, conforme dispõe o §2º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017, que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”, (RESENDE, 2019).

Portanto, compreende-se das opiniões supracitadas, que em se tratando de terceirização na atividade laboral meio e fim, passa a inexistir o fenômeno jurídico da subordinação e da pessoalidade, haja vista que prestador e o tomador de serviços, não se enquadraria no disposto do Art. 3ª da CLT, que preconiza como empregado toda pessoa física, que trabalha de forma não eventual, sob dependência salário, (BRASIL, 2017).

2.3 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E RELEVÂNCIA

A diferença basilar entre “terceirização lícita” e “terceirização ilícita” repousava na distinção que se faz entre prestação de serviços e locação permanente de mão de obra. Se, na prestação de serviço, o componente primordial é a mão de obra e não o equipamento (como no caso de mero fornecimento de digitadores), e essa mão de obra é utilizada quase que exclusivamente pela mesma empresa tomadora de serviço, por vários anos, o que se verifica não é uma verdadeira prestação de serviço, mas o fornecimento de

mão de obra mais barata, (LEITE, 2020).

Considera-se que as vantagens da terceirização se manifestam quando ela ocorre na atividade meio, que é aquela necessária ao processo de produção da atividade fim, posto que é a principal atividade de uma empresa.

Sobre o assunto comenta Resende que (2019, p. 259):

A questão mais importante que se coloca acerca da terceirização diz respeito aos seus limites, ou seja, à definição de quais atividades podem ser terceirizadas, bem como de que modo pode ocorrer esta contratação de terceiros prestadores de serviços. Consoante os parâmetros estabelecidos pela jurisprudência trabalhista, seria irregular a terceirização de atividade-fim. Todavia, tal distinção entre atividade-fim e atividade-meio encontra-se superada pela dicção do art. 4º-A da Lei nº 6.019, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Ao lado da terceirização para a contratação de trabalhadores, há a terceirização para a contratação de serviços, que até a publicação da Lei nº 13.429, de 2017, não possuía previsão legal para a modalidade que envolvia as antes denominadas “empresas prestadoras de serviços especializados”. Havia apenas texto normativo que tratava da contratação de serviços igualmente especializados por meio de subempreiteiras (art. 455 da CLT) e de cooperativas de trabalho (Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, (MARTINEZ, 2020).

Outro sim, a Lei nº 13.467/2017 autorizou a terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive a sua atividade principal ou atividade-fim. Contudo, pode-se dizer que, atualmente, a terceirização não encontra limites na lei ordinária quanto ao seu objeto. No mesmo sentido, a tese firmada pelo STF ao julgar, aos 30.08.2018, a ADPF nº 324 e o RE 958.252, com repercussão geral reconhecida, segundo a qual “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, (RESENDE, 2019).

Dessa forma, firmou-se o entendimento de que a atividade-fim haveria de ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, poder-se-ia afirmar que a atividade-fim de uma escola seria a prestação de ensino e de planejamento didático da educação. Seguindo o mesmo raciocínio, a atividade-fim de um banco seria a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, a de um hospital

seria o oferecimento de cuidados à saúde dos pacientes e a de uma siderúrgica seria a metalurgia do ferro e do aço, (MARTINEZ, 2020).

Conforme os autores supracitados neste tópico, e é consenso entre eles, que existem relevância a ser destacada no que diz respeito a atividade-fim, visto que uma evidente ocorrência da mesma, é a ausência de identificação do empregado em relação a empresa contratante.

3 MÉTODO

Esse artigo científico é fundamentado na forma de pesquisa bibliográfica, na forma qualitativa, visando esclarecer os aspectos positivos e negativos da terceirização na atividade fim, com fulcro na Lei 6.019/74, com a redação dada pela Lei 13.467/17.

No decorrer desse trabalho realizou-se uma pesquisa em diversos livros de distintos autores, na biblioteca virtual da própria universidade, bem como em acervos eletrônico. E como principal fonte desse projeto, além de doutrinas, jurisprudências e legislação específica que aborde o tema. Além disso, será feita uma busca de trabalhos de autores que possuem publicação sobre o tema.

Nesse diapasão, conforme GIL (1998), proporcionar maior familiaridade com o problema (explicitá-lo) pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado. De acordo com esse autor, a pesquisa pode vir a assumir a forma de pesquisa bibliográfica para que possa relacionar ideias de autores diferentes.

Nesse contexto, GIL, (1999, p. 43). ainda explica que:

Possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores.

Já nas palavras do professor Boaventura, o mesmo preleciona que:

A natureza do fenômeno jurídico comporta tratamento metodológico em atenção à redação, ao uso da documentação jurídica, ao estabelecimento de todo o processo de verificação de hipóteses e questões, quer pelo uso da pesquisa bibliográfica, documental, eletrônica, quer pelo emprego de outras metodologias (BOAVENTURA, 2004, p. 58).

Portanto, ainda nas palavras de Boaventura em virtude da peculiaridade do direito há uma predominância evidente na pesquisa bibliográfica.

Será utilizada a abordagem qualitativa, tendo em vista que o objetivo da pesquisa é entender os pontos positivos e negativos que versam sobre o tema.

Nesse sentido, é válido explicar que, na abordagem qualitativa, o pesquisador procura aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda – ações dos indivíduos, grupos ou organizações em seu ambiente e contexto social – interpretando-os segundo a perspectiva dos participantes da situação enfocada, sem se preocupar com representatividade numérica, generalizações estatísticas e relações lineares de causa e efeito. Assim sendo, a interpretação, a consideração do pesquisador como principal instrumento de investigação e a necessidade do pesquisador de estar em contato direto e prolongado com o campo, para captar os significados dos comportamentos observados, revelam-se como características da pesquisa qualitativa (ALVES, 1991; GOLDENBERG, 1999; NEVES, 1996; PATTON, 2002).

Pretende-se utilizar informações e ideias diferentes a respeito do tema tratado, visto que à ideias distintas no que tange a responsabilização da mão de obra terceirizada na atividade fim.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De arremate, as questões levantadas quanto à ilegalidade da terceirização em atividades-fim, perdurou por várias décadas no Brasil. Porém, com o advento da Lei 13.429/2017, e a Súmula 331, III, do TST, as formas de terceirização, seja ela na atividade meio ou atividade-fim, tornaram-se lícitas.

Por conseguinte, através da Reforma Trabalhista, a possibilidade de terceirização da atividade fim passou a ser levada a efeito, como uma das espécies de contratação no nosso país, observando-se os requisitos e condições para sua adoção.

Logo, a terceirização tornava vulnerável as relações trabalhista, pois mesmo com contratações para áreas específicas, o empregado era desvalorizado pelo empregador, sendo que aquele era submetido a uma relação laboral irregular, posto que em condições precárias, afinal, o objetivo das empresas ao contratar um prestador de serviços era adquirir mão de obra barata, sem valorizar os encargos trabalhistas, sem a

devida proteção do trabalhador. Consequentemente, a responsabilidade do tomador de serviços ficou como sendo subsidiária.

Desse modo, a terceirização foi inserida em meio à necessidade de maior rendimento nos processos de produção das empresas. Em vista disso, percebeu-se a necessidade da padronização e simplificação nas atividades das empresas, e a maneira encontrada para a efetivação dessas atividades, foi a contratação de trabalhador qualificado, com vistas a produção para atender demanda surgida, visando o baixo custo, e sem encargos trabalhistas e previdenciários. Com isso, tornando as relações de trabalho mais flexíveis e com maior aproveitamento de tempo.

É válido ainda destacar que, antes de surgir previsão legal sobre a terceirização, era uma prática comum entre as empresas. Contudo, com o advento da Lei, que remonta ao ano de 2017, era evidente a discordância de opiniões quanto a terceirização nas relações laborais, o que ocasionou diversas discussões nas relações entre empregado e empregador, desaguando no âmbito do Poder Judiciário, principalmente antes da vigência da súmula 331 do TST.

Contudo, a terceirização tem trazido grandes controvérsias nas relações jurídicas, todavia a Lei de n.º 13.429/2017 trouxe mudanças para a relação de emprego, ofertando as mesmas condições de trabalho dos empregados efetivos. Além do mais, apresenta a possibilidade da ampla contratação de empregados terceirizados, pois, com a aprovação da reforma trabalhista, fez-se desnecessário a representação do empregado pelo sindicato, com isso, facilitando a contratação de empregados terceirizados, deixando uma dúvida, se haverá isonomia entre os empregados da empresa prestadora de serviços e da tomadora de serviços, visto que a Lei faculta ao tomador de serviços a extensão dos benefícios de seus empregados, aos da prestadora de serviços.

Nos exatos termos da Lei da reforma trabalhista, com a licitude da terceirização de atividade-fim, as empresas contratantes podem obter melhoras significativas no seu processo produtivo, bem como na qualidade dos produtos e serviços ofertados à população. Dessa forma, gozarão de maior vantagem para competir no mercado de trabalho, sendo assim, outro benefício é a objetividade nas contratações e também na redução de custos com a profissionalização dos trabalhadores, posto que, tais investimentos estarão sob a responsabilidade das empresas prestadoras de serviços. Ademais, no tocante aos encargos e direitos trabalhistas, estes ficam por conta da empresa terceirizada, desse modo, gerando menos despesas e burocracia para as empresas contratantes.

Desse modo, uma das alterações mais relevantes da reforma trabalhista é a terceirização da atividade-fim da empresa, posto que, a mesma é considerada atividade essencial para os setores produtivos e de serviços. Contudo, a referida alteração é efetiva por ter repercussão geral, sendo aplicada a todos os casos similares. Apesar de partilharmos do entendimento de que é necessário haver igualdade salarial entre os trabalhadores das empresas prestadoras e os empregados das tomadoras de serviços, colocando-os em relação de isonomia. Tudo isso, com repercussão na representação sindical, mesmo que esta última seja contextualmente diferente na mesma empresa, o que obviamente pode acarretar ainda em ausência de igualdade nas relações trabalhistas, devendo-se estender esse entendimento para outros benefícios, como por exemplo, a participação nos lucros da empresa, alimentação, transporte, plano de saúde, e outros.

Ainda assim, a empresa terceirizada que contrata o prestador de serviço fica responsável pelos vínculos trabalhistas, com isso, a empresa tomadora de serviços deixa de ter responsabilidade diante do empregado terceirizado. Por conseguinte, esta foi uma condição alternativa para redução de custos na empresa, e assim proporcionar empregos em áreas estratégicas, mas diminuindo perspectivas de trabalho e garantias trabalhistas.

Em suma, em vista das mudanças legislativas nas relações de trabalho, e considerando de um modo geral o advento na expansão das atividades das empresas, a terceirização na atividade fim, certamente deverá registrar um relevante aumento da contratação de mão de obra, para esta modalidade.

Assim sendo, vale lembrar que a liberdade da contratação, assim como a flexibilização das regras, fruto da evolução social das relações de trabalho, busca como denominador final a especialização de serviços, majoração de produtividade, a redução de custos da empresa, com o intuito de fomentar as relações e trazer benefícios para as partes, trazendo a produtividade almejada.

Por último, faz-se imprescindível um olhar cada vez mais atento do empresário no que tange relativização das contratações, impondo a absorção de práticas laborais pautadas na ética, cumprimento da legislação, transparência das relações de trabalho, assim como práticas voltadas a melhoria da gestão, prezando pelo cumprimento das regras atualmente estabelecidas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. J. **O planejamento de pesquisas qualitativas em educação.** Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 77, p. 53-61, maio, 1991.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, de 15 de maio de 2019.
- BRASIL, Constituição Federal de 1988.
- BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.
- BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia da pesquisa:** monografia, dissertação e tese. São Paulo: Atlas, 2004.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar:** como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de direito do trabalho.** 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de direito do trabalho.** 12ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- NEVES, J. L. **Pesquisa qualitativa:** características, usos e possibilidades. Cadernos de Pesquisas em Administração, v. 1, n.3, 2º sem., 1996.
- PATTON, M. **Qualitative research and evaluation methods.** Londres, Thousand Oaks: Sage Publications, 2002.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** 8 ed. Método, 2020.