

UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO – UNDB
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RAFAEL DE OLIVEIRA FERREIRA

REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): uma
análise das inovações legislativas acerca da Terceirização Trabalhista no Brasil.

São Luís

2018

RAFAEL DE OLIVEIRA FERREIRA

REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): uma
análise das inovações legislativas acerca da Terceirização Trabalhista no Brasil.

Monografia apresentada ao Curso de Graduação
em Direito da Unidade de Ensino Superior Dom
Bosco como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Arnaldo Vieira Sousa.

São Luís

2018

Ferreira, Rafael de Oliveira

Reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017): uma análise das inovações legislativas acerca da terceirização trabalhista no Brasil. / Rafael de Oliveira Ferreira. __ São Luís, 2018.

42f.

Orientador: Prof. Me. Arnaldo Vieira Sousa.

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito - Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB, 2018.

1. Terceirização trabalhista. 2. Reforma trabalhista. 3. Direito do trabalho. I. Título.

CDU 349.2

RAFAEL DE OLIVEIRA FERREIRA

REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): uma análise das inovações legislativas acerca da Terceirização Trabalhista no Brasil.

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Aprovada em 27/11/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Arnaldo Vieira Sousa (Orientador)
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

Gustavo Fonteles Carvalho Pereira
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

Fernando José Machado Castro Neto
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

**À minha querida família,
por todo esforço, apoio e
confiança.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido o dom da vida, guiando-me durante toda essa jornada. Em segundo lugar, a toda minha família, que esteve comigo percorrendo esse caminho, especialmente meus pais, Raimundo Nonato Costa Ferreira e Rosymere Lima de Oliveira, por todo esforço, apoio e confiança, pois mesmo não sendo cinco anos fáceis, estavam comigo em todas as situações difíceis, não medindo esforços para me ajudar e aconselhar, e sem eles eu jamais teria chegado até aqui. Por fim, a todos os meus amigos, colegas de turma e professores, que sempre tiveram comigo e compartilharam momentos importantes nesses últimos cinco anos de aprendizado.

“Escreva algo que valha a pena ler ou faça algo que valha a pena escrever”

Benjamin Franklin

RESUMO

O presente trabalho abordará a terceirização trabalhista, um tema atual e polêmico que sempre padeceu de grandes controvérsias e debates, sendo empregados e empregadores os principais protagonistas desse confronto. A terceirização, além de ter sofrido alterações devido à reforma trabalhista no ano passado, recentemente foi objeto de discussão e julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF), decidindo este, ser lícita a terceirização de todas as atividades da empresa, seja ela atividade meio ou atividade fim, ratificando o que já havia sido previsto na reforma trabalhista. Para isto, essa pesquisa seguiu um caminho lógico, inicialmente apresentando as noções iniciais do direito do trabalho, a partir de um olhar histórico, demonstrando sua origem e desenvolvimento ao longo do tempo. Em seguida, foi abordado o tema da terceirização em si, demonstrando suas características e analisando-o dentro do ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando as modificações e inovações feitas pela reforma trabalhista sobre o tema. Por fim, foi feita uma análise do entendimento jurisprudencial e sobre o contrato de trabalho por tempo determinado.

Palavras-chave: Terceirização. Reforma Trabalhista. Atividade Meio. Atividade Fim.

ABSTRACT

This paper will deal with outsourcing, a current and controversial topic that has always suffered from great controversy and debate, being employees and employers the main protagonists of this confrontation. Outsourcing, in addition to having undergone alterations due to the labor reform last year, has recently been the subject of discussion and judgment by the Federal Supreme Court (STF), deciding this, to be lawful the outsourcing of all the activities of the company, be it middle activity or activity, ratifying what had already been foreseen in the labor reform. For this, this research followed a logical path, initially presenting the initial notions of labor law, from a historical perspective, demonstrating its origin and development over time. Next, the topic of outsourcing itself was discussed, demonstrating its characteristics and analyzing it within the Brazilian legal system, demonstrating the changes and innovations made by the labor reform on the subject. Finally, an analysis was made of the jurisprudential understanding and the contract of employment for a fixed time.

Keywords: Outsourcing. Labor Reform. Activity Medium. Activity End.

LISTA DE SIGLAS

ADIN	Ação Declaratória de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CF	Constituição Federal
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. NOÇÕES INICIAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO	12
2.1 O direito do trabalho no brasil	14
3. ANÁLISE SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA	18
4. A (IM) POSSIBILIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE FORMA AMPLA.....	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
6. REFERÊNCIAS	39

1. INTRODUÇÃO

É sabido que o direito do trabalho possui como propósito, desde seu surgimento, equilibrar e harmonizar as relações jurídicas de natureza trabalhista, buscando promover cada vez mais condições dignas de trabalho, já que essas relações, por si só, são naturalmente desequilibradas, uma vez que o trabalhador está sempre em posição de desigualdade perante seu empregador, ficando sempre subordinado a ele, uma vez que depende daquele trabalho para a sobrevivência dele e de sua família.

Assim, dentro do campo do direito do trabalho, existe o fenômeno da terceirização, que, de modo sucinto, diz respeito à transferência de um determinado serviço à outra empresa, ficando ela responsável pela realização desse serviço. Quanto a isso, no Brasil, até pouco tempo, só era permitido a terceirização da atividade meio, ou seja, só era permitido a terceirização de uma atividade específica, “acessória”, que não fosse a atividade fim da empresa contratante do serviço, ou seja, que não correspondesse a atividade principal da empresa que se utiliza do mecanismo da terceirização.

Acontece que, com a vigência da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, e após o julgado do Supremo Tribunal Federal (STF) acerca da Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, ambos com repercussão geral reconhecida, o entendimento desse assunto no ordenamento jurídico foi alterado, decidindo o STF, e confirmando o que já previa a reforma trabalhista, pela licitude da terceirização do trabalho em todo o processo produtivo, seja na atividade meio, quanto na atividade fim.

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo, analisar o instituto da terceirização do trabalho no atual ordenamento jurídico brasileiro, tendo como prisma, tanto a Reforma Trabalhista quanto o entendimento jurisprudencial pacificado do STF, haja vista a importância do tema, que, além de ser repleto de divergências e controvérsias doutrinárias, se faz muito relevante no campo do direito do trabalho, merecendo assim, um estudo mais aprofundado.

O objetivo geral do trabalho apresentado é procurar estabelecer os limites sobre a terceirização, mas também, a discussão que envolve a sua possibilidade em atividade-meio e atividade-fim, após a reforma trabalhista. No primeiro capítulo buscamos trabalhar acerca sobre a origem do direito do trabalho no mundo e no Brasil, procurando compreender desde as relações de servidão que eram estabelecidas. No segundo capítulo é analisado o fenômeno da

terceirização após a reforma trabalhista no Brasil, e no terceiro buscamos compreender a partir de súmulas do STF analisadas sobre as possibilidades e impossibilidades da terceirização de uma forma mais ampla.

2. NOÇÕES INICIAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

O homem, desde seu primórdio, necessitou exercer atividades para sua sobrevivência, mas só a partir da Revolução Industrial do século XVIII, é que se iniciaram as primeiras noções sobre o direito do trabalho. Antes disso, pelo fato do escravo ser considerado uma propriedade, uma mera mercadoria ou objeto, não sendo, portanto, considerado um sujeito de direito, impossibilitava a existência de qualquer possível direito do trabalho, entretanto, foi na Antiguidade que surgiu os primeiros indícios de trabalho. Sobre a origem do trabalho merece destaque o entendimento de Cassar, quando ele nos diz que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como *tripaliare* (trabalhar) e *trepalium* (cavalete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos)¹.

De acordo com as raízes indo-europeia, a ideia de trabalho assumiu dois contornos, remetendo um deles à noção de ‘produto’, ‘ação’, e o outro dizendo respeito à ‘padecimento’, ‘peso’ e ‘carga’. De acordo com Thilguer, os gregos conceberam trabalho como um sofrimento, uma pena (já que o *pónos* grego tem a mesma raiz da *poena-pena*-latina). Talvez, esta definição grega, também definindo trabalho como tortura, refletiu as condições em que viviam os escravos em suas cidades- estados, assim como em Roma e em outros Estados, como o Brasil-colônia². Ressalta-se que

Na Grécia e na Roma antigas, os escravos não tinham personalidade jurídica assegurada. Eram seres “coisificados”, tratados literalmente como objetos de relações jurídicas travadas entre seus senhores. Fazendo uma analogia à atual codificação civil brasileira, são eles bens móveis, semoventes e disponíveis, não tendo sequer nenhum direito garantido, já que não é sujeito³.

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

² Ver em SILVA JUNIOR, Manoel da. *Historia do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo*. 2015. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html> Acesso em novembro de 2018.

³ SILVA JUNIOR, Manoel da. *Historia do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo*. 2015. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html> Acesso em novembro de 2018.

No entanto, com o advento da Revolução Francesa, ocorreu o fim da ideia como servidão, relacionada a escravos que perdurou durante tanto tempo. Já no século XIX, os direitos naturais do homem, anteriores à formação do Estado, deveriam ser afirmados. Sobretudo o direito à liberdade, corolário do Estado Liberal, que pregava a não- intervenção estatal nas esferas econômica, política e social. Sabemos que o trabalho é um fenômeno social encontrado em todas as civilizações do mundo. A análise de sua evolução histórica é o que permite abstrair sua moderna concepção, fruto de uma construção pautada nos movimentos operários e no intervencionismo estatal.

Assim, como dito acima, e de acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o Direito do Trabalho:

Surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes⁴.

Diante disso, pode-se dizer que, devido a Revolução Industrial do século XVIII e a invenção das máquinas, que substituíam a mão de obra artesanal, a taxa de desemprego cresceu consideravelmente, fazendo com que ficasse nas mãos dos grandes industriais, o poder de estabelecer as condições de trabalho em que seus empregados seriam submetidos, pois a procura por trabalho se tornou mais intensa, superando a quantidade de vagas que as indústrias poderiam ofertar, originando assim, além do caos social, uma série de problemas no que diz respeito a essas relações de trabalho.

Lima e Lima assim pontuam um trecho do esboço histórico seguido desta revolução:

[...] Em 1848, na França, uma lei reduz a jornada de trabalho para 11 horas diárias em Paris e 12 nas províncias. Na Inglaterra, a jornada de 10 horas diárias e a legislação de proteção ao menor foram lançadas no meado do século XIX. Também em 1848, é publicado o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, concitando os trabalhadores do mundo a unirem-se para reescrever a história em torno de uma ditadura do proletariado. [...]⁵

Logo, percebe-se que o direito do trabalho tem suas raízes relacionadas ao sistema de produção capitalista, nascendo de uma discordância de ideias e interesses entre trabalho e

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 22ªed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 04.

⁵ LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015, p.32.

capitalismo, buscando assim, conciliar e controlar o sistema capitalista no que tange a utilização e exploração do trabalho humano com intuito de lucro, de riqueza. Dentro dessa perspectiva, de acordo com Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa⁶.

Nesse período, diante da ausência de um ordenamento jurídico que garantisse os níveis mínimos de dignidade nas relações trabalhistas, estes se encontravam totalmente desprotegidos e vulneráveis, sofrendo uma série de abusos que ocasionavam inúmeros problemas sociais relacionados à exploração do trabalho, dentre eles, os principais: acidentes de trabalho, jornadas de trabalho excessivas, trabalho infantil, redução dos salários e desemprego. Portanto, é nesse contexto que surge a necessidade de regulamentação das relações de trabalho, nascendo então o direito do trabalho.

Então, percebe-se desde seu “nascimento”, o importante papel social que o direito do trabalho possui, surgindo a partir de uma intervenção jurídica do Estado para combater os abusos cometidos pelos industriais em face dos empregados, os quais sempre serão o lado mais fraco da relação. Nesse contexto, Josaphá Francisco dos Santos diz que “direito do trabalho é um conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações entre empregadores e empregados e, além disso, outros aspectos da vida destes últimos, mas precisamente em função da sua condição de trabalhador”⁷.

Assim, a partir desse momento histórico, através de muito esforço e luta, as garantias e direitos trabalhistas foram se desenvolvendo e se aprimorando até os dias atuais, sendo hoje, o direito do trabalho, regido pelo Decreto Lei nº 5452, de 1º de Maio de 1943, o qual promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.1 O direito do trabalho no Brasil

Para que se conseguisse o direito do trabalho, a história teve que presenciar momentos de horror, a fim de que se tenha uma ideia e sabendo que a historiografia não deixa mentir, o Brasil passou por quatro séculos vivendo o escravismo, sendo o escravo um “ser coisificado” que não

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ªed., São Paulo: LTr, 2007, p.89.

⁷ SANTOS, Josaphá Francisco dos. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002, p.06.

tinha qualquer direito assegurado pelo Estado. É possível citar Mauricio Godinho Delgado, onde este trata sobre a abolição da escravatura da seguinte forma:

[...] ela pode ser tomada com marco inicial da referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, via de consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária da utilização da força de trabalho: a relação empregatícia.⁸

Desta forma, é possível perceber que o direito do trabalho no Brasil tem-se um marco com a abolição da escravatura e como podemos perceber na afirmação de Mauricio Delgado, a Lei Áurea de 1888, de alguma forma foi o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho no Brasil, uma vez que cumpriu um papel relevante na união dos pressupostos que configuraram um novo campo especializado jurídico, tendo em vista “que define a possibilidade ou não do surgimento de um Direito Laboral, haja vista que anteriormente, não tínhamos trabalhadores livres em número bastante para exigir tutela jurídica em seu ofício⁹”.

Para que se entenda sobre o direito do trabalho no Brasil, é necessário dividir a história do mesmo em três fases distintas, a saber:

A primeira, que vai da independência até a abolição da escravatura, período em que, como já supracitado, não houve a possibilidade prática de surgimento do direito laboral haja vista a falta de material humano proletário. Nesta fase, deve-se destacar a existência de uma incipiente massa de trabalhadores livres, trabalhadores estes que infelizmente não encontravam trabalho tão facilmente em uma sociedade tão patriarcal. Somente esse quadro começando a mudar, quando da entrada maciça de imigrantes europeus com fins a trabalhar nas fazendas de café, produto este que o Brasil produzia em larga escala na época. A Segunda vai da abolição até 1930. Nessa fase, têm-se manifestações esparsas e desconexas, tendo como exceção a greve geral de 1917, a qual angariou milhares de trabalhadores inspirados principalmente nos ideais anarco-sindicalistas trazidos por imigrantes europeus que vieram trabalhar no café brasileiro. Além de claro, como já citado anteriormente, a questão da abolição.

A última fase, que vai desde os anos 30 até os dias atuais, é marcada pela intervenção massiça do Estado no espeque de tutelar com maior vigor os direitos em tela. Tutela essa, baseada no corporativismo italiano, que tem interesses que vão além da simples defesa dos direitos laborais, e transpassam a motivos de manutenção de *status quo*, apaziguamento da classe operária, dirigismo sindical, entre outros maniqueísmos de dirigentes autoritários¹⁰.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ªed., São Paulo: LTr, 2007, p. 85.

⁹ SILVA JUNIOR, Manoel da. História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo. 2015. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html> Acesso em novembro de 2018.

¹⁰ SILVA JUNIOR, Manoel da. Op.cit., 2015.

Assim, nesta última fase, que foi valorizada, de certa forma, a nacionalização do trabalho com medidas de proteção social, é neste momento também, que é criado o Ministério do Trabalho, no governo de Getúlio Vargas. Insta salientar que a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 - se deu dentro da terceira fase. Lembrando que “a promulgação da CLT representou um acontecimento histórico para o Direito do Trabalho, pois veio regulamentar um direito até então espalhado, constituído por normas reduzidas”¹¹.

De acordo com Filho e Moraes podemos perceber que

O direito do trabalho é um direito especial, mas não um direito excepcional. É um direito especial porque se aplica preponderantemente a uma determinada categoria social: a dos que exercem trabalho subordinado, assalariados em geral. Não é, contudo, um direito de exceção, como no seu entusiasmo afirmou Folch, que excluía de sua aplicação as normas gerais do direito comum. É especial, repetimos, porque: a) refere-se a categorias determinadas de pessoas; b) goza de um certo particularismo que derroga, no que for com ele incompatível, o direito comum (*lex specialis derogat generali*)¹².

Vale ressaltar que a Carta Constitucional de 1988, onde é repleta de normas que visam proteger o cidadão brasileiro, contra atos discriminatórios de qualquer natureza, o direito do trabalho tem como fundamento basilar a mesma, ressaltando “a constituição política do Estado, no sentido amplo de estabelecer sua estrutura, a organização de suas instituições e órgãos, o modo de aquisição e limitação de poder”¹³. A Constituição Federal de 1988 assim prevê em seu artigo 7º

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil¹⁴.

¹¹ OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. *A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial*. 2018, p. 07. Disponível em <http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp-content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf> Acesso em novembro de 2018.

¹² FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2014, p. 59.

¹³ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 35.

¹⁴ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Centro gráfico. 1988, 292p.

Portanto, os direitos trabalhistas estão inseridos no rol dos direitos sociais, considerados assim, “direitos fundamentais do homem, de observância obrigatória num Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social.”¹⁵.

¹⁵ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2003, p. 43.

3. ANÁLISE SOBRE O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Durante muito tempo, no Direito do Trabalho, se discutiu a possibilidade ou não da terceirização da “atividade-fim”, inclusive considerada quando feita, um verdadeiro descompasso com a legislação e os princípios informadores da prática trabalhista, e não só isso, mas dotada de ilicitude.

A palavra terceirização segundo Delgado, não está diretamente relacionada à sua morfologia, tampouco ao sentido de terceiro estranho a relação jurídica, como acontece no âmbito civilista, em que a parte pela denunciação a lide, atrai outrem a relação processual, pelo contrário, no direito do trabalho, a palavra terceirização se afasta da ideia originária de interventor e ganha diferentes contornos, associado a um processo produtivo de tomador de serviço determinado sem que, com este último se tenha quaisquer laços trabalhista¹⁶.

Não sem razão, Rodrigues discorda do uso do termo ‘terceirização’, reforçando assim, a ideia de Delgado, sobre o termo, o referido autor, esclareceu:

[...] o neologismo, embora tenha sido aceito com foros de irreversível, não expressa por via nenhuma das derivações a ideia do que pretende passar, ou porque a empresa prestadora não é terceiro e sim parceiro, no sentido de contratante direto com a tomadora, nem os empregados de cada uma são terceiros perante elas, ou porque a atividade de apoio não é até mesmo primária. O que se está tratando, sob essa nova denominação, é apenas de um contrato de prestação de serviços de apoio empresarial, que examinará, decerto, com mais eloquência e precisão, seu conteúdo e sua finalidade com o batismo de contrato de apoio empresarial ou, igualmente, contrato de atividade de apoio¹⁷.

Em um aspecto mais normativo, para que se possa chegar a um sentido jurídico da terceirização em si, distante das digressões morfológicas, é preciso delimitar o que se entende por empregador e empregado no Brasil, bem como a própria relação de emprego, para tanto a Consolidação dos Direitos Trabalhistas (1943) assim dispõe:

Art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”¹⁸

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 407.

¹⁷ RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Curso de Direito Individual do Trabalho*, 3ª ed., São Paulo, 1997, p. 144-145 apud DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p.407.

¹⁸ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei-nº5442, de 01 de maio de 1943. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/18933/a-terceirizacao-na-administracao-publica>. Acesso em 10/11/2018.

Prosseguindo, o artigo. 3º da CLT:

Art. 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desse mediante salário”¹⁹.

Noutro aspecto, e este, doutrinário, a terceirização dar base aos artigos mencionados no sentido de que, esta, se relaciona a um processo de transferência indireta de atividades que até bem pouco tempo, se relacionavam tão unicamente a atividade-meio, mas que após a reforma trabalhista, está também atrelada à atividade-fim, o que levanta uma questão de o que necessariamente seria atividade-fim, e atividade-meio. Para o estudioso Robortella, é possível, embora com um pouco de dificuldade, investigar ainda que no campo da abstração, a diferenciação entre a atividade-fim e a atividade-meio da empresa tomadora dos serviços terceirizados. Segundo o autor, não há critério absolutamente eficaz que consiga estabelecer suas nuances, bem como a correlação da responsabilidade das empresas na intermediação de mão-de-obra²⁰.

Rubens Ferreira Castro ao tentar explicar sobre o fenômeno da terceirização, alerta que esta tem sua base histórica ainda durante a segunda Guerra Mundial, haja vista que foi nesse momento da história em que, muitos países da Europa se uniram aos Estados Unidos para sedar as forças nazistas oriundas da Alemanha sob o comando de Adolf Hitler e pelo seu partido NSDAP (Partido Nacional Socialista dos Trabalhadores Alemães), bem como o Japão²¹.

Dito isto, e ainda segundo Castro houve uma necessidade real da produção em alta escala da indústria bélica, a fim de que pudesse armar os países amigos no confronto direto à Alemanha nazista. Entretanto, os países que estavam diante da guerra, não conseguiam fabricar, com rapidez suas armas, e assim, transferiram o fabrico, bem como o aprimoramento técnico a outros países que não estavam diretamente ligados a guerra e que pudessem ajudar, tanto pela força produtiva disponível, tanto pelo baixo valor econômico atribuído as peças designadas a produção, nascia nesse contexto à terceirização²².

Diferentemente da ideia de Castro, no que tange o nascedouro da terceirização Leiria & Saratt (1995), afirma que este teve seu berço, nas Américas, precisamente nos Estados Unidos, antes mesmo da Segunda Guerra Mundial, acrescenta ainda que “conforme Queiroz (1998), a

¹⁹ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei-nº5442, de 01 de maio de 1943*. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/18933/a-terceirizacao-na-administracao-publica>. Acesso em 10/11/2018.

²⁰ ROBERTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Desconcentração produtiva. Terceirização*: In: O moderno direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1994, p. 57.

²¹ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000. p.75.

²² CASTRO, Rubens Ferreira,. *Op. cit.*, p. 75.

terceirização foi gradativamente implantada em decorrência a vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas no início de 1980²³”.

Nas valorosas lições de Nascimento “*o direito não é um fenômeno estático. É dinâmico*”²⁴, atribuindo-lhe a árdua missão de acompanhar e reger as mais variadas relações jurídicas que a sociedade o impõe, sejam elas, sociais ou econômicas, nesse diapasão, encontra-se a terceirização.

No contexto nacional, a terceirização, muito embora tenha ganhado força nos países do eixo econômico pós-guerra, (Inglaterra e Estados Unidos da América), nasceu de forma tímida no Brasil, o que, inclusive, pode-se dizer, surgiu mais de uma necessidade da indústria automobilística advindo do projeto de crescimento de Getúlio Vargas (1930-1945), especificamente para a construção da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN- 1947), do que da incorporação da terceirização como uma forma de auferir renda aos nacionais, que na época, viviam numa condição de miserabilidade.

Ademais, não raro encontramos nas mais diversas literaturas que tratam do estudo em questão, que esta, a terceirização, se amolda a um fenômeno relativamente novo na norma posta, mas que, há muito já fazia parte dos debates jurídicos e dos tribunais regionais e do Tribunal Superior do Trabalho – TST-, no que tange a possibilidade de sua aplicação na realização de atividade-fim, e não só em atividades-meio.

Sobre a terceirização de atividade-fim, na justiça do trabalho Delgado assim, escreveu:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico. São, portanto, as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.²⁵

Martinez com esse mesmo pensamento reforça a ideia de que, a atividade-fim, diferentemente da atividade meio, deve ser compreendida como parâmetro a um desforço laboral, intrinsecamente relacionado ao objeto social da empresa, o que pode ser visualizado, em sua maioria, nos estatutos²⁶.

²³ LEIRIA, J.S.; SARATT, N.D. *Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial*, São Paulo: Editora Gente, 1995. Apud QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. *Manual de Terceirização*. São Paulo: STS Publicações e Serviços, 1996.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso do Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 03.

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 440-441.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 279.

De fato, a terceirização é uma forma de gerar empregos e dinamizar a economia, bem como atrair grandes empresas internacionais para atuar em solo brasileiro, mas até bem pouco tempo, esta, não poderia acontecer em relação à atividade-fim, e só após a vigência da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, em que trouxe algumas mudanças e inovações significativas ao direito do trabalho, bem como o julgado 324 do Supremo Tribunal Federal (STF) em sede de Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, ambos com repercussão geral reconhecida, foi que esta, que antes era uma vedação, passou a ser adotada no ordenamento como um opção aos tomadores de serviço, bem como os presenteadores.

A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 responsável pela reforma trabalhista, alterou a lei 6.019/74 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e outras providências de forma significativa, como a feita no artigo 4º da retrocitada lei, quando assim dispõe:

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. (Artigo 4º-A da Lei 6019/74)

Da simples leitura do texto normativo, aduz-se, sem grandes dificuldades que, e com raras exceções, que toda e qualquer atividade, pode ser hoje no Brasil, objeto de terceirização, a menos que se utilize da terceirização como meio para intermediação da mão de obra.

Delgado, analisa a terceirização tanto da atividade-meio, tanto como da atividade-fim, como um ponto positivo e necessário para o atual cenário laboral em que vivemos. Para o autor:

Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A Terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido²⁷.

Não se pode negar o avanço que a legislação trabalhista teve, desde a sua consolidação na era de Getúlio Vargas, ao incorporar o fenômeno da terceirização na atividade-fim,

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 417.

legitimando assim, uma prática que já acontecia há muito tempo. Delgado, quanto ao tema, escreveu que:

Tão importante quanto essa evolução legislativa para o estudo e compreensão do fenômeno seria o fato de que o segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos de século XX, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar dos anos²⁸.

Vólia Bonfim Cassar, entende que a terceirização é processo consequencial da própria globalização, e que, tanto para atividade fim, tanto para atividade-meio, esta se encontra num contexto de crimes estruturais do estado, o que quase sempre envolve interesses políticos. Para ele:

A globalização e a crise econômica mundial tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo maior produtividade por menores custos, para melhor competir com o mercado externo. O primeiro atingido com essa urgente necessidade de redução de custos foi o trabalhador, que teve vários direitos flexibilizados e outros revogados. A terceirização é apenas uma das formas que os empresários têm buscado para amenizar seus gastos [...]. Daí porque dos anos 90 para cá a locação de serviços ou terceirização tem sido moda²⁹.

Dito isto, e em observância as diferentes explicações de o porquê a terceirização tem ganhando muita força na legislação dos países latino-americanos, como no caso do Brasil e em Portugal, é preciso delimitar a natureza jurídica da terceirização. A saber, as preciosas lições de Martins aduzem que esta tem natureza de um contrato de prestação de serviços e que, não se trata de tarefa fácil a sua delimitação com tal, uma vez que, segundo o autor, em observância a hipótese utilizada, poderá existir vários contratos distintos, para exemplificar, Martins, cita o “de fornecimento de bens e serviços”; “de empreitada”; “de franquia”; “de locação de serviços”³⁰; e ao final, entende a combinação de todos eles, da vida a natureza jurídica da terceirização.

No que tange a responsabilidade da tomadora de serviço à lei 13.429/17, que deu azo a profundas mudanças na sistemática do Direito do Trabalho, não afastou a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (tomadora dos serviços), seja para prestação de serviço

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 438.

²⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 5ª ed. Niterói. Impeuts, 2011, p. 511.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Dialética, 2005, p. 38.

em atividade meio, seja na prestação de serviço em atividade-fim, assim dispõe a súmula 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 n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral³¹.

Ressalta-se que para a terceirização ser válida, gerando responsabilidade subsidiária a tomadora de serviço, esta, segundo Martins tem que está em perfeita sintonia à obediência dos requisitos legais pertinentes que configuram a relação de emprego, vejamos o que o retrocitado autor escreveu sobre isso:

[...] a terceirização, para que seja válida, exige que não estejam presentes os requisitos pertinentes à relação de emprego, senão vejamos: Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados³².

³¹ Súmula de Jurisprudência Uniforme 331 do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 10/11/2018.

³² MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Dialética, 2005, p. 158.

Assim, muito embora toda e qualquer relação de emprego seja complexa, é preciso reconhecer que a terceirização da atividade-fim, encontra poucos entraves que possam afastar este fenômeno da nossa sociedade, muito contrário, trata-se de uma interpretação legislativa normatizada que reflete as reais necessidades de um povo, que segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), encontra-se em condição de subemprego ou mesmo desempregado, em um percentual que já reflete mais de 13,1% da população brasileira (IBGE 2017), por esta análise, olha-se o fenômeno da terceirização não como um mecanismo de dilacerar direitos ou suprimi-los, mas sim, como forma de gerar fonte para muitas famílias que precisam de um vínculo empregatício para se manter.

Ademais, não podemos desconsiderar que o fenômeno da terceirização está associado à liberdade do ser humano, encontrando guarita na própria Constituição Federal (1988), quando estabelece dentre os princípios regedores da ordem econômica no artigo 170 da Carta Magna, a garantia da livre iniciativa, e esta, é claro, voltada a economia brasileira.

A terceirização da atividade-fim, serve de incentivo real para a flexibilização de preços dos produtos e melhora a qualidade destes, trazendo não só benefícios ao empregador ou a empresa interventora, mas também, aos empregados e a economia do próprio país, a saber, muitos países da Europa como a Bélgica e Noruega, ou mesmo das Américas como os Estados Unidos e Colômbia a muito já experimentaram esse fenômeno que só agora com a reforma advinda da lei 13.467/2017, modificou e ampliou a terceirização no Brasil.

Sobre o aspecto da terceirização nos países como fenômeno crescente, importante salientar, que, segundo Queiroz a terceirização como atividade-fim ou meio, só se sustenta porque pode ser entendida em quatro faces de um mesmo contexto, assim escreveu:

É uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final.

É uma metodologia de motivação e fomento à criação de novas empresas, possibilitando o surgimento de mais empregos.

Incentiva o aparecimento de micro e médias empresas, e ainda o trabalho autônomo, gerando também a melhoria e incremento nas empresas existentes no mercado, com ganhos de especialidade, qualidade e eficiência.

É o processo da busca de parcerias, determinado pela visão empresarial moderna e pelas imposições do mercado. Não mais poderemos passar para os preços os elevados custos. Isto tem feito com que os empresários se preocupem com a qualidade, competitividade, agilidade de decisão, eficiência e eficácia que acabam resultando na manutenção dos clientes e consumidores.³³

³³ QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. *Manual de Terceirização*. São Paulo: STS Publicações e Serviços, 1996, p. 213.

Acrescenta-se que tendência crescente da terceirização na atividade-fim, não só no Brasil, cuja agora já encontra guarita na legislação, mas no mundo todo, e não só na atividade-meio, está associada também em nível de satisfação pelo trabalho que a empresa tomadora de serviço tem.

Nesse sentido, segundo Siqueira alerta que a compreensão do grau de satisfação com a prestação de serviço ajuda em grande medida para avaliar o quanto os retornos disponibilizados pelas empresas em forma de salários ou mesmo promoção e, o quanto uma boa vivência com os pares e os seus empregadores despertam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos que otimizam a ideia de que a terceirização, seja ela da atividade-meio ou atividade-fim, é uma opção não mais subsidiária, e sim, real³⁴.

Dito tudo isso, é de salutar importância compreender que a reforma trabalhista, lei 13.467/2017, no que tange a terceirização traz como ideia central a especialização do serviço ou mesmo da técnica. Catharino reforça a ideia ao dizer que, a empresa especializada em determinado segmento ou modalidade de atividade laboral, oferece a outra, sua força, técnica ou serviço, cabendo à empresa interventora, tomar a frente à direção da atividade, fazendo com que, os trabalhadores continuem subordinados a ela, muito embora, seja possível à prestação de serviço, ao estabelecimento contratante³⁵.

Antes da reforma trabalhista, Carlos Henrique Bezerra Leite, resumidamente sistematizou os diplomas legislativos espaços que tratam da prestação de serviço por empresa outra, que não a da atividade final de prestação de serviço. Sobre isso, ele esquematizou da seguinte forma:

Lei 6.019, de 03.01.1974, que institui o trabalho temporário nas empresas urbanas, definindo-o como “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2o);

Lei 7.102, de 20.07.1983, que disciplina os serviços especializados prestados por vigilantes nas empresas de segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transportes de valores;

Lei 8.036, de 11.05.1990 (Lei do FGTS), que, no seu art. 12, considera como empregador a pessoa física ou jurídica que “figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independentemente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que eventualmente venha a obrigar-se” (§ 1o) e como trabalhador “toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador, ou tomador de mão de obra” (§ 2o).

³⁴ SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (organizadora). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre, Artmed, 2008, p.137.

³⁵ CATHARINO, José Martins. *Compendio de Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1997. p. 71.

Lei 8.949, de 09.12.1994, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, dispondo que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela”.

Lei 12.691/12, cujo art. 2º considera Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda e situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. O art. 7º da referida lei dispõe que a Cooperativa de trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a assembleia Geral venha a instituir: I – retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas; II – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários; III – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; IV – repouso anual remunerado; V – retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; VI – adicional a sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; VII – seguro de acidente de trabalho³⁶.

Nascimento, ao falar sobre o direito do trabalho em sua base mais emblemática que é a relação de emprego, alertou que o contrato de trabalho preserva a própria dignidade da pessoa humana, independente de como se dar a prestação de serviço e se há ou não a empresa interventora. Segue dizendo que o trabalhador ao negociar o objeto de trabalho negocia não só sua força de trabalho, mas um pouco de si mesmo³⁷.

É preciso ter cuidado para que a terceirização da atividade-fim, não vire objeto de manobra na mão dos grandes empregadores, mas não se pode negar que a cada momento, esta, vem ganhando mais força e espaço, com o fito da própria racionalização da produção, com o fim precípua de garantir a proteção ou menos a tentativa, a uma realidade social, bem como uma convivência harmoniosa, entre contratados e contratantes, isso porque, trata-se de uma atividade complexa.

Das valorosas lições de Américo Plá Rodriguez, entende-se o porquê de tamanha complexidade, assim, escreveu:

Na complexidade da atividade econômica moderna, muitas vezes uma empresa encomenda a realização de uma tarefa, complementar e especializada, a outra empresa. Razões de economia de custos, de maior eficiência nos serviços, de utilização plena de equipamentos técnicos excessivos para uma só exploração, explicam a proliferação dessas contratações ou subcontratações. Mas justamente com esses casos em que não há dúvida de que se trata de empresas

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8º ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 340.

³⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20º ed. São Paulo, Saraiva, 2005, p. 506.

independentes que contratam entre si para desenvolver uma atividade econômica consertada, há outros nos quais simplesmente o empregador procura elidir ou negligenciar suas responsabilidades trabalhistas ou de previdência social, promovendo artificialmente a ficção de uma empresa que figura em nome de uma pessoa (geralmente um ex-empregado) que aparece como contratando outros trabalhadores, mas que, na realidade, atua como simples intermediário da empresa principal, que é a autêntica empregadora tanto do que figura como intermediário como de seus empregados³⁸.

O certo é que, se terceirizado a atividade-fim ou meio, o empregado sempre será na relação trabalhista, a parte hipossuficiente, o que em menor ou maior escala gera sua proteção frente ao empregador. As relações humanas sejam elas de trabalho ou não, são frágeis, e como tal, necessitam de atenção, e quando esta vem da norma, reforça e impõe o sentido da proteção jurídica que é dada a cada ser humano, não por está trabalhando nesta ou naquela empresa, mas tão unicamente por sua condição de ser humano.

³⁸ RODRIGUEZ. Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo, Ltr. 1996, p. 259.

4. A (IM) POSSIBILIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE FORMA AMPLA

A análise da terceirização, enquanto atividade-fim, isto é, a possibilidade de delegar a atividade principal da prestadora de serviço, e não só a atividade-meio, ou seja, atividade meramente acessória é tema muito recorrente nos debates jurídicos. Para tanto, fez-se necessário colocar ou ao menos tentar, um ponto final em toda a discussão que envolve a problemática.

Antes da reforma trabalhista oriunda da lei 13.467/2017, ainda se considerava a dualidade existente na súmula 331 do TST, que hoje, encontra-se superada no que tange a impossibilidade da não terceirização da atividade-fim. Dualidade esse objeto de discussões na esfera trabalhista de um entendimento que limitava o empregador e empregado em seu contrato de trabalho de trabalho e afastava a possibilidade de uma qualidade maior nos produtos e serviços oferecidos. Nesse sentido esclarece Mauricio Godinho Delgado:

A dualidade atividades-meio versus atividades-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90, por influência dos dois diplomas legais dirigidos à Administração Pública e como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos estritos limites colocados pelo antigo Enunciado nº 256 do TST. O Enunciado 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico. Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços³⁹.

Superado a súmula e nesse sentido, o julgado do Supremo Tribunal Federal (STF), presidido na época pela Ministra Carmem Lúcia, em 30.8.2018, tendo como ministro-relator Luís Roberto Barroso, por meio da Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, ambos com repercussão geral reconhecida, melhor sistematizou o entendimento de que, é lícita a terceirização do trabalho em todo o processo produtivo, seja na atividade-meio, quanto na

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2003, p. 191.

atividade-fim. Senão vejamos o seguinte:

O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. 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. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada⁴⁰.

Assim, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu de forma definitiva, e acabou com as dúvidas que pairavam nos tribunais regionais do trabalho, bem como os juízes de primeiro grau, que, é dotada de licitude a terceirização nos mais diversos meios do processo produtivo, não obstante este, a atividade ser acessória ou principal.

Na votação em plenário, sete dos onze ministros votaram a favor da licitude da prestação de serviço de atividade-fim, por parte dos terceirizados. Para o Ministro Celso de Mello:

Os eventuais abusos cometidos na terceirização devem ser reprimidos pontualmente, sendo inadmissível a criação de obstáculos genéricos a partir da interpretação inadequada da legislação constitucional e infraconstitucional em vigor, que resulte na obrigatoriedade de empresas estabelecidas assumirem a responsabilidade por todas as atividades que façam parte de sua estrutura empresarial⁴¹.

Para análise da fala do ministro, percebe-se que seu discurso esteve pautado no ativismo que a Justiça do Trabalho tem incorporado nos últimos anos, inclusive no que tange a resolução das inúmeras demandas que surgiram antes e depois da questão da terceirização ter entrado em pauta em sede de repercussão geral, mas que já discutiam e discutem a possibilidade ou não de sua aplicação, de sua licitude, a título de exemplo, pode-se citar, as decisões a seguir correlacionadas dos tribunais regionais do trabalho que se coaduna com o entendimento do Supremo Tribunal Federal. Nesse sentido é o recurso ordinário do processo: - 0001301-

⁴⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. nº 324. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, Plenária Julgada pela ministra Carmen Lúcia em 30/08/2018. Disponível em <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo912.htm> Acesso em novembro de 2018.

⁴¹ GUIA TRABALHISTA. STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais. 2018. Disponível em <http://trabalhista.blog/2018/08/31/stf-decide-que-é-lícita-a-terceirização-em-todas-as-atividades-empresariais/> Acesso em novembro de 2018.

76.2016.5.06.0018 cuja teve como redator: Gisane Barbosa de Araujo, datado de 27/09/2018. Decidido pela 6ª região (TRT). Segue a ementa:

Ementa: RO:LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE FIM DO TOMADOR DE SERVIÇOS. JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO RE 958252 PELO STF. Ante o entendimento do Pretório Excelso, com força vinculante, firmado no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252, não mais subsiste, juridicamente, o reconhecimento da ilicitude da **terceirização** pelo fato de o tomador de serviços estar delegando **atividade** diretamente relacionada com a sua finalidade social para empresa diversa. A fraude ao contrato de trabalho, com consequente declaração de nulidade do vínculo formado entre o empregado e a prestadora de serviços, deve ser reconhecida nas hipóteses em que se verifica contratação mediante empresa inidônea, restando evidenciado o intuito de lesar direitos do trabalhador, a ser analisada caso a caso, à luz da prova dos autos. Na espécie, tratando-se de empresa especializada na prestação de serviços de call center, de notória atuação no mercado nacional, com contratos em vários ramos da economia, a sua contratação para desempenhar **atividade** correlata, ainda que intrinsecamente relacionada ao **fim** social da instituição financeira, na esteira do novel entendimento do Supremo Tribunal Federal, não constitui fraude ao contrato de trabalho dos empregados que se ocupam de tais **atividades**, admitindo-se a **licitude** da **terceirização**, sendo inaplicável a inteligência do art. 9º, da CLT ao caso. Recurso obreiro improvido⁴².

E, nesse mesmo sentido, também oriundo do TRT da 6ª Região, vem entendimento que mais uma vez reforça o caráter da licitude da terceirização da atividade-fim, não vendo óbice capaz de descaracterizar ou mesmo obstar o direito de quem esteja nessa situação de relação tríplice. Datada de 08/11/2018, com o número 001418-84.2017.5.06.0001, também com a relatora Gisane Barbosa de Araujo. Assim decidiu:

LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE FIM DO TOMADOR DE SERVIÇOS. JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO RE 958252 PELO STF. Ante o novo entendimento do Pretório Excelso, com força vinculante, firmado no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958252, não mais subsiste, juridicamente, o reconhecimento da ilicitude da **terceirização** pelo simples fato de o tomador de serviços delegar **atividade** diretamente relacionada com a sua finalidade social para empresa diversa. A fraude ao contrato de trabalho, com consequente declaração de nulidade do vínculo formado entre o empregado e a prestadora de serviços, deve ser reconhecida nas hipóteses em que se verificar contratação mediante empresa inidônea, restando evidenciado o intuito de lesar direitos do trabalhador. Na espécie, tratando-se de empresa especializada na prestação de serviços de telemarketing, de notória atuação no mercado nacional, com contratos em vários ramos da economia, a sua contratação para

⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (Processo: RO - 0001301-76.2016.5.06.0018, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 27/09/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 27/09/2018). Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631605448/recurso-ordinario-ro-3607320185060401?ref=juris-tabs> Acesso em novembro de 2018.

desempenhar **atividade** correlata, ainda que intrinsecamente relacionada ao **fim** social da instituição financeira, na esteira do novel entendimento do Supremo Tribunal Federal, não constitui fraude ao contrato de trabalho dos empregados que se ocupam de tais **atividades**, admitindo-se a **licitude** da **terceirização**, sendo inaplicável a inteligência do artigo 9º da CLT ao caso. Recurso ordinário provido⁴³.

É oportuno esclarecer que o voto do ministro do Supremo Tribunal Federal, Celso Bandeira de Melo, bem como seu discurso está intimamente interligado ao processo de conexão a que o mundo se encontra, em outras palavras, a globalização. Desconsiderar que as relações trabalhistas estão muito além do campo físico da sede da empresa, por exemplo, já não é mais uma opção segura ao processo de desenvolvimento a que o Brasil encontra, bem como, afastar a possibilidade da execução da atividade fim, ao terceirizado.

Ademais, a legislação trabalhista precisava de uma mudança profunda em temas delicados, mas que, necessários, em alguns pontos ela não mais acompanhava a realidade fática do empregado e empregador em suas mais diversas possibilidades, e por isso mesmo, as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho – TST, bem como as Orientações Jurisprudenciais do SDI-1 e 2 que se multiplicaram nos últimos anos com uma velocidade bem maior que o processo comum da criação da lei.

Reconhecer e legitimar a prática da terceirização da atividade-fim, não pode causar tanto prejuízo que não possa ser compensado com todos os seus benefícios à parte mais fraca. A terceirização não se trata de um fenômeno que fica no campo da abstração, muito pelo contrário, envolve o ser humano e sua força produtiva. Serve, pois, para equilibrar e especializar as muitas facetas da atividade laborativa. Ainda nesse contexto e com análise ao julgado pelo n: 324, e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, ambos de repercussão geral, o Ministro Celso Bandeira de Melo, ponderou:

O custo da estruturação de sua atividade empresarial aumenta e, por consequência, o preço praticado no mercado de consumo também é majorado, disso resultando prejuízo para sociedade como um todo, inclusive do ponto de vista da qualidade dos produtos e serviços disponibilizados⁴⁴.

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (Processo: RO - 0001418-84.2017.5.06.0001, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 08/11/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 08/11/2018). Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631604610/recurso-ordinario-ro-13017620165060018> Acesso em novembro de 2018.

⁴⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Nº324. Redator: Ministro Celso Bandeira de Melo. Brasília, 2018. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13589144> Acesso em novembro de 2018.

O decano, Celso Bandeira de Melo, ao pontuar sobre o aumento do custo na estruturação da atividade empresarial e por consequência a diminuição da qualidade dos produtos e do serviço, acertadamente reforça a ideia de que a terceirização tanto da atividade-meio, quanto da atividade-fim, é opção segura a ser seguida. Nessa mesma linha de pensamento, segundo Gabriela Delgado:

... enquanto no modelo clássico o empregado presta serviços de natureza econômica-material, diretamente ao empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, com o qual possui vínculo empregatício (art. 2º, caput, CLT), na relação trilateral terceirizante o empregado presta serviços a um tomador, apesar de não ser seu empregado efetivo. A relação de emprego é estabelecida com outro sujeito, a empresa interveniente ou fornecedora. (...) pode-se compreender a terceirização dos serviços como a relação trilateral que possibilita à empresa tomadora dos serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividade-meio), para empresas terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão de obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é tido como instrumento facilitador para a viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresa⁴⁵.

E, Pochmam segue dizendo que:

Ao contrário da experiência dos países desenvolvidos, a terceirização no Brasil contém especificidades significativas. Na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da economia nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista. Por conta disso, o sentido da terceirização vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, mais caracterizada pela minimização de custos e adoção de estratégias empresariais de resistência (sobrevivência)⁴⁶.

Dito isto, e em sintonia ao ministro, não se pode negar que a ruptura absoluta da terceirização gera prejuízos imensuráveis não só para o trabalhador em si, mas para o país como um todo. Ressalta-se, no entanto, que, os contornos da reforma trabalhista no que tange a terceirização encontram guarita em uma interpretação feita com base no art. 4º, *caput*, §§ 1º e 2º, Lei 6.019/74.

Ademais, numa primeira análise quanto ao supracitado artigo, diz-se que o fenômeno da terceirização, não encontra limitações quanto a prestação de serviço da atividade-fim da

⁴⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização. Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003, p. 53.

⁴⁶ POCHMANN, Marcio. *A superterceirização dos contratos de trabalho*. Pesquisa publicada no site do SINDEEPRESS – Sindicato dos empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros. Disponível em: <http://www.sideepress.org.br>. Acesso em novembro de 2018.

empresa responsável por prestar o serviço, haja vista, esta também pode optar entre a administração da mão-de-obra contratada ou ainda, subcontratar de outras empresas a prestação do serviço firmado pela empresa tomadora de serviço.

Esse pensamento, é fruto da disposição legal, é fortalecido quando a própria lei não reconhece o vínculo de emprego das pessoas que prestam serviço ou mesmo seus sócios, na modalidade de terceirização com a empresa tomadora de serviço, seja qual for à atividade econômica desenvolvida.

Salienta-se que essa análise feita do dispositivo legal, encontra amparo com as ideias de Francisco Ferreira Jorge Neto e Letícia Costa Mota Wenzel, encabeçando seu pensamento no brocardo em latim: “*ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*” em outras palavras, aquilo que a lei não distingue, não merece distinção por meio de interpretações, para finalizar a ideia, dizem que pela simples leitura do artigo 4º- A, caput, da lei 6.019/74, após a sua alteração, resta demonstrado que o legislador não intencionou ampliar quaisquer conceito, muito pelo contrário, foi cirúrgico ao não restringir a terceirização a tão somente a atividade-fim. Vejamos:

Art. 4º- 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 execução⁴⁷.

Assim, não resta dúvidas que a atividade-fim, também pode ser objeto de terceirização a empresa tomadora de serviço e que, isso não gera, por si só, vínculos entre a prestadora de serviço e contratante. E nem, pode ser entendido como uma forma de burlar ou suprir direitos dos trabalhadores, muito pelo contrário, é uma forma de oportunizar mais empregos e gerar mais renda, e sobretudo legitimar uma prática que já era bem corriqueira.

Diferente, é a análise que se faz no sentido de que, a lei não quis dizer isso, muito embora esteja escrito, essa possibilidade da contratação de empresas a empresas interventoras, é válida apenas em contratos específicos e determinados. Nesse sentido o §1º do artigo 443 da CLT, vejamos:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

⁴⁷ BRASIL. Constituição. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm Acesso em novembro de 2018.

- § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
 - c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)⁴⁸.

E, arts. 451 e 452 da CLT:

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos⁴⁹.

Assim, só se admitira a realização da atividade principal, a contratos determinados e específicos, seu fundamento encontra guarita na própria lei 6.019/74, com a alteração dada pela lei 13.429/17, ao dispor em seu artigo art. 9º, § 3º que somente esta possibilidade é condicionada a atividade-fim, mas em contrato temporário, e não em contrato por tempo indeterminado. Podemos perceber no seguinte artigo:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

(...)

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços⁵⁰.

Além disso, também se levantou a questão de que a terceirização assume contornos de precarização dos direitos do trabalhador de forma geral, e por isso mesmo, não deve ser interpretada de forma ampliativa, atingido, inclusive, contratos indeterminados. Deve, pois, ser visto de forma restritiva para se alcançar tão somente os contratos por tempo determinado. Lembrando que aceitar a aplicabilidade da terceirização a todo e qualquer tipo de contrato é

⁴⁸ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Centro gráfico. 1988, 292p.

⁴⁹ BRASIL, Op.cit.,

⁵⁰ BRASIL, Op.cit.,

ferir os princípios informadores do Direito, e mais que isso, é desconsiderar a própria Dignidade da Pessoa Humana, não em seu sentido formal, e sim, material⁵¹.

De fato, a lei 13.429, trouxe mudanças significativas na justiça do trabalho, ao questionar sobre a terceirização em todas as esferas de contrato, sejam eles específicos ou não. Entretanto, a empresa prestadora do serviço também pode ser responsável pela contratação e pelo salário bem como a direção do serviço prestado ou mesmo subcontratar outras prestadoras de serviço. Trata-se de uma inovação trazida de forma explícita pela lei.

Segundo Orlando Gomes, a subcontratação é um instituto próprio do Direito Civil, nas palavras do renomado autor, a subcontratação, assim, estaria compreendida:

[o] novo contrato estipulado por um dos contratantes originários somente se enquadra na categoria do subcontrato se tiver o conteúdo do contrato básico, o que não significa que deva reproduzi-lo totalmente. Direitos e obrigações do contrato principal podem ser modificados quantitativamente, mas devem conservar a qualidade congênita⁵².

Por sua vez, parte da doutrina, posteriormente encabeçada por Orlando Gomes, entende que o modelo de subcontratação não pode ser aplicado nas relações de trabalho. Para tanto, explica em três grandes teorias o que se configuraria a subcontratação. Vejamos:

1) a teoria da superposição, 2) a teoria da derivação, e 3) a teoria da estipulação em favor de terceiro. A primeira tende a diluir a relação subcontratual nas figuras típicas da intermediação (representação, autorização, mandato tácito), ou em modo de formação progressiva de contrato. Para alguns dos seus corifeus, o contrato derivado seria uma cessão ou reprodução de contrato originário. Segundo a teoria da derivação, o contrato derivado é um caso de sucessão constitutiva, de filiação de direito subjetivo, como na sublocação. Conforme a terceira teoria, o subcontratante (intermediário) seria o estipulante, e o contratante principal, o terceiro⁵³.

De qualquer forma, toda essa possibilidade ou não da subcontratação no contrato de trabalho, seja ele determinado ou não, só se apresentou ante a possibilidade da terceirização da atividade-fim em contratos determinados.

⁵¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto d Quadros Pessoa; WENZEL, Leticia Costa Mota. *A terceirização, o Direito do Trabalho e a Lei 13.429/17* [1]. Disponível em <http://genjuridico.com.br/2017/05/08/terceirização-o-direito-do-trabalho-e-lei-13-429171/> Acesso em novembro de 2018.

⁵² GOMES, Orlando. *Contratos*. 26ªed. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 131.

⁵³ GOMES, Orlando. *Op.,cit*, p.131.

Assim, o julgado do Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n: 324, e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, foram de muita importância para esclarecer os limites da terceirização nas atividades-fim, isto é, na prestação de serviço que envolve o objeto principal da empresa.

Ademais, a Justiça do Trabalho não poderia deixar de acompanhar o dinamismo social que envolve as relações de trabalho no Brasil, bem como não poderia deixar de estar consciente que a legitimação dessa prática é frágil, no sentido de que pode ferir uma série de direitos dos trabalhadores, mas por outro lado, e com base no princípio da confiança, não se pode também, deixar de lado uma tendência mundial que vem dando muito certo em muitos países desenvolvidos. A ponderação e a fiscalização feita pela justiça do trabalho, ajuda a garantir não só os direitos violados de agentes terceirizados, mas do trabalhador como um todo.

Ressalta-se que a Justiça do Trabalho, não pode estagnar, ou retroceder, o que outrora foi definido em 1937, e com contornos de Estado Novo de Vargas, em que possibilitou o implemento do modelo de relações de trabalho e que posteriormente foi mantido pela Constituição de 1937, não pode mais redefinir de forma suficiente as relações de trabalho hoje.

A terceirização é um fenômeno que independente de regulamentação ou não, existe no campo fático, e por isso mesmo, deve ser tratado como uma possibilidade e não como um mal que ceifa dos trabalhadores direitos seus.

Dito isso, e por derradeiro, faz-se necessário à análise do que dispõe a súmula 256 do TST, bem como sua interpretação no que tange a responsabilidade da empresa tomadora da prestação de serviço, desta forma, vejamos:

(...)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 os 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 a 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 inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado das relações não processuais e constem também do título executivo judicial⁵⁴.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256. Art.71 da Lei Nº 8.666 de 21.06.1993. Disponível em <http://www.tst.jus.br/> Acesso em novembro de 2018.

É claro que é muito cedo ainda para delimitamos o impacto positivo ou mesmo negativo nas relações de emprego que ganham vida com a contratação de empregados para prestação de serviço em atividade-fim, bem como discutir a responsabilidade de cada ente ante a essa nova forma de se pensar nas relações de emprego no Brasil, contudo, o Direito do Trabalho, mesmo que a passos lentos, vem mostrando como a sociedade como um todo que tutela os interesses de patrões e empregados numa resma simetria e régua, e só assim, vem alcançando direito e ganhando respeito.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho apresentado buscou de forma objetiva estabelecer os limites sobre a terceirização, mas também, a discussão que envolve a sua possibilidade em atividade-meio e atividade-fim, após a reforma trabalhista. Por um lado, não se pode negar que o processo de globalização a que estamos inseridos não permite mais apenas a sistemática antiga do contrato de trabalho, por outro, não se pode esquecer que, a terceirização deve ser vista com muito cuidado, haja vista que esta, pode inclusive virar manobra na mão de empregadores mal-intencionados, com o fito de suprimir direitos e garantias fundamentais.

A análise do contrato determinado e do contrato indeterminado no âmbito da possibilidade da execução da atividade-fim, ante a reforma trabalhista, norteou a pesquisa, bem, como o julgado 324 do Supremo Tribunal Federal, que direcionou o entendimento de que, é possível a aplicação do fenômeno da terceirização, inclusive na atividade-fim.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Centro gráfico. 1988.

BRASIL. Constituição. **(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm Acesso em novembro de 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei-nº5442, de 01 de maio de 1943*. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/18933/a-terceirização-na-administração-publica>. Acesso em 10/11/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 256. Art.71 da Lei Nº 8.666 de 21.06.1993**. Disponível em <http://www.tst.jus.br/> Acesso em novembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (Processo: RO - 0001301-76.2016.5.06.0018, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 27/09/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 27/09/2018). Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631605448/recurso-ordinario-ro-3607320185060401?ref=juris-tabs> Acesso em novembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (Processo: RO - 0001418-84.2017.5.06.0001, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 08/11/2018, Quarta Turma, Data da assinatura: 08/11/2018). Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631604610/recurso-ordinario-ro-13017620165060018> Acesso em novembro de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Nº324. Redator: Ministro Celso Bandeira de Melo. Brasília, 2018. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13589144> Acesso em novembro de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. nº 324. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, Plenária Julgada pela ministra Carmen Lúcia em 30/08/2018. Disponível em

<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo912.htm> Acesso em novembro de 2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 5º ed. Niterói. Impeuts, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000.

CATHARINO, José Martins. *Compendio de Direito do trabalho*. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1997.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego – Entre o paradigma da destruição e caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ºed., São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16º edição. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2014.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 26ºed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

GUIA TRABALHISTA. **STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. 2018. Disponível em <http://trabalhista.blog/2018/08/31/stf-decide-que-é-lícita-a-terceirização-em-todas-as-atividades-empresariais/> Acesso em novembro de 2018.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto d Quadros Pessoa; WENZEL, Letícia Costa Mota. *A terceirização, o Direito do Trabalho e a Lei 13.429/17*. Disponível em <http://genjuridico.com.br/2017/05/08/terceirização-o-direito-do-trabalho-e-lei-13-429171/>
Acesso em novembro de 2018.

LEIRIA, J.S.; SARATT, N.D. *Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial*, São Paulo: Editora Gente, 1995. Apud QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. *Manual de Terceirização*. São Paulo: STS Publicações e Serviços, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8º ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 15. ed. São Paulo: LTR, 2015.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Dialética, 2005.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso do Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20º ed. São Paulo, Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 22ºed. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Francisco Kennedy da Silva de. *A construção histórica do direito do trabalho no mundo e no brasil e seus desdobramentos no modelo trabalhista brasileiro pós-industrial*. 2018, p. 07. Disponível em <http://eventos.ifg.edu.br/7semanadehistoria/wp->

<content/uploads/sites/31/2018/02/Francisco-Kennedy-da-Silva-de-Oliveira.pdf> Acesso em novembro de 2018.

POCHMANN, Marcio. *A superterceirização dos contratos de trabalho*. Pesquisa publicada no site do SINDEEPRESS – Sindicato dos empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros. Disponível em: <http://www.sideepress.org.br>. Acesso em novembro de 2018.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. *Manual de Terceirização*. São Paulo: STS Publicações e Serviços, 1996.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Desconcentração produtiva. Terceirização: In: O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Curso de Direito Individual do Trabalho*, 3º ed., São Paulo, 1997, p. 144-145 apud DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16º ed. São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUEZ. Américo Plá. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3º ed. São Paulo, Ltr. 1996.

SANTOS, Josaphá Francisco dos. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002.

SILVA JUNIOR, Manoel da. *História do Direito do Trabalho no Brasil e no Mundo*. 2015. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo,54338.html> Acesso em novembro de 2018.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre, Artmed, 2008.

Súmula de Jurisprudência Uniforme 331 do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em 10/11/2018.