

EFEITOS E IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO COM BASE NAS MUDANÇAS NORMATIVAS RECENTES

EFFECTS AND IMPACTS OF OUTSOURCING ON LABOR LAW BASED ON RECENT REGULATORY CHANGES



Copyright (c) 2025 - *Scientia* - Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão - Faculdade Luciano Feijão - Núcleo de Publicação e Editoração - This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Submetido em: 07.03.2025
Aprovado em: 13.10.2025

EFFECTOS E IMPACTOS DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL DERECHO LABORAL CON BASE EN LOS RECIENTES CAMBIOS REGULATORIOS

José Pereira da Silva Filho¹
Lucas Antunes Santos²

¹Acadêmico do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Luciano Feijão.

²Professor do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Luciano Feijão.

RESUMO

Objetivo: analisar os efeitos da terceirização no Direito do Trabalho brasileiro, considerando as mudanças normativas recentes e seus impactos nas relações laborais. Metodologia: abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental de legislações, doutrinas e jurisprudências. Resultados: Os resultados apontam que a ampliação da terceirização, incluindo atividades-fim, trouxe impactos significativos para os trabalhadores, como a flexibilização das relações empregatícias, a potencial precarização das condições de trabalho e desafios na responsabilização dos empregadores. Ao mesmo tempo, há argumentos sobre o aumento da competitividade empresarial e a geração de empregos. Limitações: A pesquisa enfrenta limitações devido à necessidade de mais estudos empíricos para avaliar os efeitos concretos da terceirização no longo prazo, especialmente considerando a diversidade de setores econômicos e decisões judiciais ainda em construção. Conclusão: Conclui-se que a terceirização impacta profundamente as relações de trabalho no Brasil, exigindo um equilíbrio entre a necessidade de flexibilidade para as empresas e a garantia de direitos trabalhistas, cabendo ao Poder Judiciário e às políticas públicas um papel essencial na regulamentação e fiscalização desse modelo.

Palavras-chave: Terceirização. Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Objective: to analyze the effects of outsourcing on Brazilian Labor Law, considering recent regulatory changes and their impacts on labor relations. Methodology: qualitative approach, based on bibliographic review and documentary analysis of legislation, doctrines and case law. Results: The results indicate that the expansion of outsourcing, including core activities, has brought significant impacts to workers, such as the flexibilization of employment relations, the potential precariousness of working conditions and challenges in holding employers accountable. At the same time, there are arguments about the increase in business competitiveness and job creation. Limitations: The research faces limitations due to the need for more empirical studies to assess the concrete effects of outsourcing in the long term, especially considering the diversity of economic sectors and judicial decisions still under construction. Conclusion: It is concluded that outsourcing has a profound impact on labor relations in Brazil, requiring a balance between the need for flexibility for companies and the guarantee of labor rights, with the Judiciary and public policies playing an essential role in regulating and monitoring this model.

Keywords: Outsourcing. Labor Law. Labor Reform.

RESUMEN

Objetivo: analizar los efectos de la subcontratación en el Derecho del Trabajo brasileño, considerando los recientes cambios regulatorios y sus impactos en las relaciones laborales. Metodología: enfoque cualitativo, basado en la revisión bibliográfica y el análisis documental de legislación, doctrinas y jurisprudencia. Resultados: Los resultados indican que la expansión de la subcontratación, incluidas las actividades básicas, ha tenido impactos significativos en los trabajadores, como la flexibilización de las relaciones laborales, la posible precariedad de las condiciones laborales y los desafíos para exigir responsabilidades a los empleadores. Al mismo tiempo, existen argumentos sobre el aumento de la competitividad empresarial y la creación de empleo. Limitaciones: La investigación enfrenta limitaciones debido a la necesidad de más estudios empíricos para evaluar los efectos concretos de la subcontratación en el largo plazo, especialmente considerando la diversidad de sectores económicos y decisiones judiciales aún en construcción. Conclusión: Se concluye que la subcontratación tiene un profundo impacto en las relaciones laborales en Brasil, requiriendo un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad de las empresas y la garantía de los derechos laborales, siendo el Poder Judicial y las políticas públicas jugando un papel esencial en la regulación y supervisión de este modelo.

Palabras clave: Subcontratación. Derecho Laboral. Reforma Laboral.

INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno amplamente debatido no âmbito das relações de trabalho, tendo se consolidado como uma prática comum no Brasil e em diversos outros países. Sua adoção, inicialmente limitada a atividades-meio, ganhou novos contornos após a aprovação da Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista de 2017, que expandiram as possibilidades legais para a sua aplicação, incluindo atividades-fim. Essas mudanças trouxeram impactos significativos para o Direito do Trabalho, gerando debates sobre as consequências para os direitos dos trabalhadores, as relações de emprego e o papel do Estado na regulação das condições laborais (Martins Filho, 2020).

A terceirização no Brasil foi objeto de intensos debates ao longo das últimas décadas, tanto no âmbito jurídico quanto no social e político. Inicialmente regulamentada de forma limitada por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringia a prática às atividades-meio e impunha limites claros à sua implementação, a terceirização enfrentava resistência como uma forma de proteção aos trabalhadores e ao princípio da continuidade do vínculo empregatício (Marcelino, 2017). No entanto, com as alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 13.429/2017 e pela Reforma Trabalhista, a delimitação entre atividade-meio e atividade-fim foi superada, permitindo uma maior liberdade às empresas, mas gerando novas questões quanto à garantia de direitos trabalhistas (Queiroz, 2018).

A terceirização, ao mesmo tempo em que é apresentada como uma estratégia empresarial voltada à redução de custos e ao aumento da eficiência, suscita preocupações quanto à precarização das relações de trabalho e à proteção dos direitos sociais. Nesse contexto, torna-se essencial compreender os efeitos dessa prática sobre o vínculo empregatício, a responsabilidade solidária e subsidiária das empresas contratantes, bem como os reflexos na estabilidade e segurança do trabalhador (Giosa, 2019).

Um dos principais pontos de discussão envolve a precarização das condições de trabalho decorrentes da terceirização. Pesquisas e estudos apontam que trabalhadores terceirizados, em muitas ocasiões, enfrentam jornadas de trabalho mais extensas, remuneração inferior e maior vulnerabilidade em relação à segurança no emprego, em comparação com empregados contratados diretamente (Queiroz, 2018). Além disso, a rotatividade elevada entre os terceirizados é outro fator preocupante, uma vez que pode comprometer o desenvolvimento profissional e a proteção previdenciária, além de impactar negativamente na qualidade dos serviços prestados. Essa realidade exige do Direito do Trabalho uma atuação equilibrada entre a flexibilidade demandada pelo mercado e a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores (Marcelino, 2017).

Outro aspecto relevante é a responsabilidade solidária ou subsidiária das empresas contratantes pelos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. Embora a legislação tenha estabelecido que a responsabilidade da contratante é subsidiária, decisões judiciais recentes indicam a possibilidade de responsabilização solidária em casos de fraude ou descumprimento das obrigações legais por parte da empresa contratada. Esse ponto evidencia a importância de uma regulação clara e de uma fiscalização efetiva para evitar abusos e garantir que a terceirização seja utilizada como um instrumento legítimo de gestão, sem prejuízo aos direitos fundamentais dos trabalhadores (Queiroz, 2018).

A terceirização no Brasil, especialmente após as alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista, suscita uma série de questionamentos quanto à sua aplicação prática e aos seus efeitos no Direito do Trabalho. Por um lado, a flexibilização das normas trabalhistas é frequentemente justificada como uma medida necessária para aumentar a competitividade das empresas e impulsionar o crescimento econômico. Essa flexibilização tem sido associada a impactos negativos, como a precarização das condições de trabalho, a redução de direitos trabalhistas e a intensificação da desigualdade nas relações laborais (Queiroz, 2018).

A problemática central desta pesquisa reside em entender de que forma a terceirização afeta o equilíbrio entre a liberdade contratual das empresas e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Questões como a delimitação das responsabilidades das empresas contratantes, a segurança jurídica para trabalhadores e empregadores, e os mecanismos de fiscalização e controle tornam-se fundamentais para a compreensão desse fenômeno. Além disso, os desafios envolvendo a diferenciação entre terceirização regular e fraudes trabalhistas agravam o debate, destacando a necessidade de identificar os limites éticos e legais dessa prática.

Diante desse cenário, a pesquisa busca responder à seguinte pergunta central: com a expansão da terceirização no Brasil, quais os efeitos da terceirização no Direito do Trabalho brasileiro, considerando as mudanças normativas recentes e seus impactos nas relações laborais? A partir dessa questão, será possível analisar os aspectos jurídicos, sociais e econômicos

envolvidos na prática da terceirização, bem como propor soluções ou interpretações que contribuam para uma aplicação mais justa e equilibrada dessa modalidade de contratação.

Este trabalho tem como objetivo analisar os efeitos da terceirização no Direito do Trabalho brasileiro, considerando as mudanças normativas recentes e seus impactos nas relações laborais. A pesquisa abordará, ainda, a perspectiva histórica da terceirização, os desafios enfrentados pelo sistema jurídico na regulamentação do tema e as decisões judiciais que vêm delineando o entendimento sobre o tema. Por meio dessa análise, pretende-se contribuir para o debate sobre os limites e as possibilidades da terceirização em um contexto de valorização da dignidade do trabalho e da justiça social.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA E JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

O método de contratação de serviços de terceiros na iniciativa privada foi iniciado antes mesmo da Segunda Grande Guerra Mundial, consolidando-se como forma de administração empresarial em meados da década de 1950 com o desenvolvimento acelerado da indústria. No contexto empresarial brasileiro, Queiroz (2018, p. 63) comenta que,

A terceirização foi adotada de forma gradual com a chegada das primeiras multinacionais, principalmente no setor automobilístico, no início dos anos 1980. As montadoras compravam peças de empresas fornecedoras, concentrando-se essencialmente na montagem dos veículos.

De 1950 até aproximadamente o ano de 1989, a prática da terceirização era versada como contratação de serviços de terceiros e vinha sendo aplicada somente para diminuir as despesas com a mão-de-obra, pois dessa forma as empresas utilizavam-se desse recurso unicamente para conquistar algumas economias, originando, assim, ganho na qualidade dos seus produtos, eficiência, bem como especialização, e ainda uma maior produtividade (Queiroz, 2018).

Com essa nova visão de mercado, tanto as pequenas, como as médias empresas que se apresentavam mais ágeis, aproveitaram-se da situação e deram início a expressivas conquistas do mercado. No entanto, as organizações de grande porte tiveram que, nesta ocasião, procurar novas estratégias que as pusessem outra vez no mercado de forma competitiva. Assim, Giosa (2019, p. 34.) afirma que a partir dessa busca por mercado, passou-se a transferir para terceiros a missão pelo desempenho das atividades secundárias, surgindo dessa forma o chamado outsourcing,¹ “A expressão em inglês que se refere à terceirização, com ênfase na sua implementação estratégica, é *outsourcing strategy*.” Em complemento ao tema Martins Filho (2020, p. 43) comenta que,

A terceirização é o processo de contratar empresas ou profissionais externos para realizar atividades que não são fundamentais para o objetivo principal da organização. Isso pode

¹ Outsourcing: em inglês, “Out” significa “fora” e “source” ou “sourcing” significa fonte) designa a ação que existe por parte de uma organização em obter mão-de-obra de fora da empresa, ou seja, mão-de-obra terceirizada. Está fortemente ligado a ideia de sub-contratação de serviços.

incluir tanto a produção de produtos quanto a oferta de serviços, como nas áreas de limpeza, vigilância ou serviços temporários.

Levando-se em consideração o exposto, vale ressaltar que duas das principais razões que induzem as organizações a optarem pela terceirização dos serviços são: a racionalização dos custos, bem como a reestruturação da produção. Esses dois principais motivos fazem com que as empresas, ao terceirizarem seus serviços, concentrem suas energias em seu principal negócio, que se referem às conquistas das metas de médio e longo prazo e também na diversificação de oportunidades (Giosa, 2019).

Martins Filho (2020, p. 89) comenta ainda que, na última década, o tradicional sistema de terceirização vem apresentando uma evolução para um modelo estratégico. O autor ainda explica que a terceirização tradicional se refere a uma ação não-essencial na organização, no qual se destacam as atividades que não demandam aptidões específicas do fornecedor, podendo citar como exemplo os serviços de limpeza ou de alimentação.

Já a terceirização estratégica, acontece quando a empresa decide terceirizar diferentes atividades, exceto aquelas, que em seu contexto empresarial, podem lhe proporcionar vantagem competitiva (Giosa, 2019). Martins Filho (2020, p. 43), sobre essa temática, classifica os setores de terceirizadas como,

(a) atividades complementares da empresa, como limpeza, vigilância, manutenção, alimentação, entre outras; (b) funções de suporte: departamento de pessoal, manutenção de maquinário, contabilidade; (c) atividades essenciais: produção, comercialização, transporte de produtos, etc. Contudo, a terceirização é mais frequentemente aplicada aos serviços de contabilidade, assessoria jurídica e tecnologia da informação.

Em complemento ao tema, Marcelino (2017, p. 62) comenta que, no Brasil, as principais formas de terceirização são,

- (a) Cooperativas constituídas por trabalhadores que prestam serviços para uma empresa contratante. Em sua maioria, esses trabalhadores são ex-empregados que, após a demissão, são incentivados a formar uma cooperativa. A empresa principal firma um contrato com a cooperativa, e os trabalhadores passam a ser remunerados conforme a produção.
- (b) Empresas externas que fazem parte de uma rede de fornecedores de uma empresa principal (como os fornecedores de peças automotivas para montadoras). Essa modalidade de terceirização é uma das mais organizadas e apresenta menor risco de precarização, sendo amplamente aceita. As empresas dessa rede variam em tamanho, sendo que as de maior porte costumam receber investimentos de empresas multinacionais. Esse tipo de terceirização é mais difícil de ser identificado como tal, principalmente devido à relevância das fornecedoras de autopartes no mercado de trabalho brasileiro.
- (c) Empresas externas contratadas pela empresa principal para executar funções específicas, como aquelas responsáveis por gerenciar centrais de atendimento.
- (d) Empresas que fornecem serviços internos para a contratante, como limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos, entre outros. Essa é a forma tradicional de terceirização, na qual não há dúvidas sobre a natureza das relações laborais. Essas empresas podem ser contratadas de maneira exclusiva ou não, com vínculos permanentes ou temporários, para executar atividades dentro da organização contratante, tanto no setor privado quanto público.
- (e) As chamadas Pessoas Jurídicas (PJs): são entidades sem funcionários, que passaram a realizar funções que antes eram desempenhadas por trabalhadores contratados formalmente. Essa forma de terceirização tem ganhado cada vez mais importância no cenário brasileiro.

(f) Quarteirização ou terceirização em cadeia. De acordo com diversos autores, a quarteirização acontece quando uma empresa se encarrega de gerenciar os contratos entre a empresa principal e as suas subcontratadas.

É importante ressaltar que, no esforço de entender as dimensões que a terceirização assume no país, deve-se considerar o tipo de relação existente entre trabalhador e empresa(s) não é terceirização. Assim, nesse sentido, apresentam-se alguns casos que não se caracterizam como de terceirização, como por exemplo: trabalho domiciliar e trabalho autônomo. É importante frisar que, estabelecer uma classificação dessa natureza não é uma tarefa das mais simples, mesmo porque existem irregularidades nas relações entre os empregados e as organizações o que tornam os termos dos contratos de trabalho, por vezes, pouco claros.

Como qualquer outro modelo de gestão, o processo de terceirização também apresenta suas vantagens e desvantagens para a empresa devendo estas ser levadas em consideração e muito bem avaliadas. Na concepção de Martins Filho (2020, p. 43), sob o aspecto administrativo, a principal vantagem seria:

Procura-se soluções para aprimorar a qualidade do produto ou serviço e, simultaneamente, aumentar a produtividade. Essa estratégia também pode ser uma forma de estabelecer um controle de qualidade completo dentro da organização, com um dos principais objetivos dos gestores sendo a redução dos encargos trabalhistas e previdenciários, além de reduzir o preço final do produto ou serviço.

De acordo com o exposto, a empresa ao adotar a terceirização, poderá centralizar seus recursos e esforços no seu próprio setor produtivo, ou seja, na área em que é especializada, aprimorando a qualidade do seu produto e principalmente a sua competitividade no mercado. Dessa forma, almeja-se uma diminuição dos custos, especialmente dos fixos, transformando-os em variáveis, e, assim, elevando os lucros da empresa, gerando eficiência e eficácia nas suas ações, bem como uma maior economia de escala, com a eliminação de desperdícios (Giosa, 2019).

Analizando sob esse contexto, existirá ainda uma redução do espaço ocupado na empresa, pois atividades que antes lhe pertenciam foram terceirizadas, sendo transferido não só o pessoal como o material, gerando na empresa contratada empregos para execução das atividades, um aprimoramento da mão-de-obra, distribuição de rendas entre os participantes do processo, centralização de esforços dedicados a atividade-fim da organização, apresentando também uma maior concorrência e produtividade para todo o mercado.

De acordo com Marcelino (2017, p. 78), a terceirização contribui para a criação de novas empresas e a geração de empregos, além de impulsionar a arrecadação de impostos no setor de serviços. No entanto, uma das maiores desvantagens para os trabalhadores é a instabilidade no emprego, já que a troca de prestadora de serviços pode ocorrer a qualquer momento. Além disso, há a perda de direitos trabalhistas, das garantias previstas nas convenções coletivas e o aumento dos custos com as demissões, um impacto que se torna visível logo no início do processo de terceirização.

Outro ponto importante diz respeito ao risco de contratação de empresas inexperientes para desempenhar os serviços, sem conhecimento das atividades e idoneidade financeira, fato que estimula o aparecimento de demandas de natureza trabalhista. Outro risco que deve ser avaliado refere-se à percepção da empresa frente à terceirização, ou seja, o de pensar na terceirização somente como forma de diminuir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, resultará no desprestígio de todo o processo (Giosa, 2019).

Segundo Martins Filho (2020, p. 43), "quem opta por terceirizar uma atividade em sua empresa deve, antes de tudo, focar na qualidade. Para que a parceria seja bem-sucedida, é fundamental confiar no parceiro, o que exige uma escolha cuidadosa e assertiva ao selecionar a empresa para terceirização."

De um modo geral, as empresas estão procurando cada vez mais a modernização com o intuito de tornarem-se mais suscetíveis para encarar seus concorrentes, pois atualmente a terceirização é uma tendência irreversível das empresas, que buscam obter uma maior produtividade, aumentar o nível de qualidade e principalmente diminuir os custos, para que dessa forma possam resistir em ambientes de alta competitividade. No entanto, com base no exposto pelos autores, as vantagens da terceirização estão relacionadas diretamente ao empregador, e ao tratar das desvantagens elas se relacionam sempre ao empregado.

CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS: AS MUDANÇAS COM AS LEIS Nº 13.429/2017

Nos últimos meses, após a aprovação da Lei nº 13.429/2017, muito tem sido discutido sobre as mudanças propostas, assim como as vantagens e desvantagens para os trabalhadores. Nesse contexto, é importante destacar também a Reforma Trabalhista, que foi também recentemente aprovada pela Lei nº 13.467/2017 e que também traz no seu art. 4º-A o conceito de terceirização:

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).

Ao tratar da permissibilidade da terceirização, tanto na atividade-meio, como também na atividade-fim, é importante destacar que as legislações aprovadas, em nenhum momento, autorizam que a terceirização seja usada como mecanismo de intermediação de mão de obra. Isso, porque, conforme entendimento dos juristas, esse tipo de finalidade somente é permitido nas relações de trabalho temporário.

Assim, de acordo com a redação da Lei nº 13.429/2017 a empresa terceirizada passou a dedicar-se a realização de atividades determinadas e específicas, serviços estes que a partir da aprovação da reforma trabalhista são direcionados às atividades principais da empresa contratante,

considerando assim, uma atividade terceirizada lícita. Com a aprovação da Lei da Terceirização, passa a ser fixada como responsabilidade da empresa prestadora:

(a) A empresa prestadora de serviços a terceiros é uma entidade jurídica de direito privado, encarregada de fornecer serviços específicos e determinados à empresa contratante. (b) A empresa prestadora pode ser encarregada de contratar, remunerar e gerenciar o trabalho de seus colaboradores ou pode optar por subcontratar outras empresas para executar os serviços. (c) Não há vínculo de emprego entre os funcionários ou sócios da empresa prestadora de serviços, independentemente do setor, e a empresa contratante.

No caso da empresa tomadora, tem-se as seguintes responsabilidades com a redação da referida lei:

(a) A contratante é a pessoa física ou jurídica que firma um contrato com uma empresa especializada para realizar serviços específicos e definidos (art. 5º-A, caput).
(b) Os serviços acordados podem ser realizados nas instalações da contratante ou em outro local, conforme combinado entre as partes (art. 5º-A, § 2º).
(c) A contratante é responsável por assegurar que os trabalhadores tenham condições adequadas de segurança, higiene e saúde quando o trabalho for executado em suas dependências ou em qualquer outro local previamente estabelecido (art. 5º-A, § 3º).
(d) Diferente do trabalho temporário (art. 9º, § 2º, Lei 6.019, com as alterações da Lei 13.429), a contratante pode oferecer aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços os mesmos benefícios de atendimento médico, ambulatorial e alimentação que são fornecidos aos seus próprios empregados, seja nas suas instalações ou em um local por ela designado (art. 5º-A, § 4º).

Há controvérsia quanto aos impactos positivos da aplicação desta lei. Alguns alegam que haverá redução de renda e fragilidade dos direitos dos trabalhadores. Isso porque, teoricamente, as empresas poderiam demitir a maioria dos seus colaboradores com vínculo empregatício e posteriormente contratar empresas de prestação de serviços, porém com salários e benefícios bem inferiores (Calcini, 2017).

Por outro lado, existem aqueles que a defendem, argumentando que com o novo texto que trata da terceirização, aliado a nova jornada intermitente trazida pela reforma trabalhista, existirão maiores oportunidades de aferição de renda com jornadas curtas e remuneração proporcional, uma espécie de oficialização do “bico”. Defende-se também que não haverá redução salarial, nem de benefícios, já que a proposta da nova lei é contratar profissionais com especializações mais específicas, o que requer melhor remuneração (Britez, 2017).

Mesmo prevalecendo essas duas linhas de entendimento sobre a lei de terceirização, é bem verdade que no Brasil, as relações de trabalho vêm apresentando mudanças, equiparando-se às praticadas em outros países. Nos Estados Unidos, a terceirização é vista como uma estratégia de negócio, que aumenta a competitividade das empresas. Para equiparar-se a esses países e evitar a chama “pejotização”, foi proposta pelo legislador, duas importantes regras, que acarretarão nulidade das terceirizações, caso não sejam cumpridas, a saber:

A primeira regra estabelece que não é permitido recontratar trabalhadores que, nos 18 meses anteriores à vigência da Lei 13.467/17, tenham prestado serviços à empresa contratante, seja como empregados ou como autônomos sem vínculo trabalhista, salvo quando os sócios ou proprietários da empresa contratada sejam aposentados. A segunda regra de transição proíbe que um trabalhador, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido após a implementação da reforma trabalhista, retorne a prestar serviços para o mesmo empregador,

como funcionário de uma empresa terceirizada, sem que tenha se passado um intervalo de 18 meses desde sua demissão (Calcini, 2017, p. 1).

Vale salientar que não existem responsabilidades claras quando se trata de contratação indireta de mão de obra ou de resultado para a realização das atividades principais da empresa, sem a qual ela não existiria, e para outras que podem ser essenciais, mas não necessariamente essenciais para a realização do negócio. Nesses casos, a responsabilidade do tomador será sempre subsidiária. Deve-se, porém, atentar à diferenciação entre “tomar a mão de obra” e contratar o resultado: nesse último caso não existe nenhuma responsabilidade, a princípio, por conta da natureza comercial do negócio jurídico (Martins, 2017, p. 190).

De acordo com o autor supracitado, o trabalho humano não deve ser considerado como uma mercadoria. Observa-se, portanto, que essa temática ainda será bastante discutida. As regulamentações propostas pela nova lei ainda precisam ser alinhadas, tanto que já se encontram em processo no Supremo Tribunal Federal, com o Ministro Gilmar Ferreira Mendes, ações diretas de constitucionalidade questionando a nova lei da terceirização. Já o Tribunal Superior do Trabalho, considerando um insulto aos direitos já assegurados aos trabalhadores, posicionou-se inicialmente pela inaplicabilidade das novas regras para as relações de trabalho regida e extintas.

3.1 A lei da terceirização e a reforma trabalhista: impactos nos direitos trabalhistas

Ao discutir a terceirização, Delgado (2013, p. 199) aponta para a quebra dos limites legais estabelecidos, o que resulta no surgimento de novos padrões de relações de trabalho que são considerados insustentáveis e impensáveis sob uma perspectiva normativa. De acordo com o autor, isso dá origem ao fenômeno da "quarteirização", que pode ser entendido como um "mecanismo que possibilita a administração e a gestão do trabalho terceirizado (prestado por uma empresa intermediária ao contratante) por meio de uma quarta empresa" (Delgado, 2013, p. 133).

A quarteirização de uma empresa teria a função de estabelecer o intercâmbio entre a empresa prestadora e a empresa tomadora. No entanto, sob a perspectiva jurídica, esse tipo de empresa seria considerado como uma terceirização ilícita, pois “[...] o vínculo de emprego é firmado diretamente com o tomador de serviços, e as demais empresas contratantes são solidariamente responsáveis devido à ilegalidade praticada” (Giglio, 2011, p. 381).

Sobre a “quarteirização” e “terceirização em cadeia” das atividades, Martinez (2017, p. 303) destaca a importância de não confundir esses dois tipos de prestação de serviços. Para um melhor entendimento desse contexto, o autor cita o seguinte exemplo:

Uma empresa contratada para oferecer serviços a terceiros, como uma prestadora de serviços de limpeza (empresa A), pode contratar outra empresa do mesmo ramo (empresa B) para realizar as tarefas que eram originalmente suas. O problema da terceirização em cadeia é que esse processo pode se estender sem fim: a empresa A contrata a empresa B, que, por sua vez, subcontrata a empresa C, e assim sucessivamente, criando uma cadeia contínua. Esse modelo faz com que a responsabilidade da empresa que iniciou a cadeia se

enfraqueça, tornando difícil atribuir-lhe a responsabilidade patrimonial (Martinez, 2017, p. 303).

Vale destacar que, embora prejudicial, a "terceirização em cadeia" é, de certa forma, permitida pela legislação, especialmente no § 1º do art. 4º-A. Isso acontece porque não existe um limite específico para a quantidade de subcontratações que uma empresa pode fazer para executar uma atividade. Para evitar essa prática, a empresa contratante pode estabelecer em contrato a proibição da subcontratação ou permitir que ela ocorra somente com a sua aprovação prévia. Silva (2017, p. 302) alerta que a contratante deve ser cuidadosa ao subcontratar serviços, pois se a prática for considerada ilícita, poderá gerar um vínculo direto com a empresa.

A terceirização apesar de legal deve ser pautada, obviamente, dentro dos limites da licitude. Isso ocorre quando são observados os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, quando não há pretensão de fraudá-los, distanciando-se da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita ocorre quando da existência de locação permanente de mão de obra, que pode ensejar fraudes e graves prejuízos à saúde mental e financeira do trabalhador (Silva, 2017).

Segundo o art. 594 do Código Civil toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição, o que corrobora para a licitude da terceirização, enquanto a ilícita tem como objetivo apenas o menor preço (Okimura; Oliveira, 2017).

O princípio da proteção sempre foi visto como sendo um dos pilares do Direito do Trabalho e, por esse motivo, a diferença econômica era compensada juridicamente entre o empregado e empregador, levando-se em consideração a realidade de hipossuficiência do empregado, que tinha somente o suficiente para assegurar a sua subsistência a sua força de trabalho. Caffaro (2010, p. 1476-1477), então afirma que "ao reconhecer o valor social do trabalho e a livre iniciativa como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a Constituição de 1988, em seu art. 1º, inciso IV, procurou equilibrar os dois pilares da economia trabalhista: o capital e o trabalho".

A proposta de regulamentação da terceirização, que para alguns juristas, pode resultar em uma precarização ainda maior das condições de trabalho, isso devido à falta de definição entre a diferença da atividade-meio e atividade-fim, legalizando a atividade-fim e autorizando a quarteirização. Corroborando com essa temática, Okimura e Oliveira (2017, p. 1) destacam que:

Apesar dos efeitos da globalização econômica, é fundamental garantir aos trabalhadores um padrão mínimo de dignidade, o que exige a proteção dos direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1988. Não se deve aceitar a piora das condições de trabalho e da vida dos trabalhadores sob a justificativa de redução de custos para os donos dos meios de produção. Além disso, é claro que trabalhadores mais capacitados e com melhores condições de trabalho geram menos acidentes e maior eficiência e produtividade, especialmente nas empresas privadas, o que pode até levar a um aumento nos lucros.

Para os referidos autores, esse cenário exige que seja estabelecido um equilíbrio entre os pilares da economia trabalhista, ou seja, entre o trabalho e o capital. Assim, pensando nos direitos os terceirizados, a Lei nº 13.467/2017 buscou uma forma de proteger os trabalhadores, criando o art. 4º-C no corpo da Lei nº 6.019/74, *in verbis*:

Art. 4º-C São assegurados aos empregadores da empresa prestadoras de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executadas nas dependências da tomadora, as normas condições:

I – relativa a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – Sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Outro ponto importante que merecem ser mencionado, refere-se à equivalência salarial, que a partir da Lei nº 13.467/2017, somente acontecerá em comum acordo entre a empresa contratada e contratante. Garcia (2019), no entanto, lembra que a negativa da equivalência salarial passará pelo crivo constitucional, haja vista que conforme os objetivos da Constituição Federal, não pode haver qualquer tipo de discriminação.

Dentre os possíveis impactos, é importante mencionar também a falta de conexão entre o empregado e sua atividade profissional. Isso porque, diante da flutuante necessidade do mercado, este, em um curto período pode desenvolver várias atividades, sem estabelecer uma identidade profissional.

De acordo com Silva (2017, p. 303), ao analisar as consequências da terceirização, é claro que os empresários são os maiores beneficiados pela nova legislação, pois ela proporciona uma diminuição dos custos trabalhistas, embora isso aconteça à custa de direitos sociais que foram arduamente conquistados ao longo do tempo. Complementando esse contexto, o autor cita uma pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), quando a PL 4.330/2004 era discutida no plenário, indicando que “[...] os trabalhadores terceirizados recebem de 25% a 30% a menos do que os funcionários com vínculo direto. Essa diminuição nas condições sociais é algo repudiado pela Constituição da República, amparada pelo princípio do não retrocesso social, que consta na parte final do caput do artigo 7º” (Silva, 2017, p. 321). Além disso, a maioria dos terceirizados tem seus salários atrasados, o FGTS não é recolhido corretamente e não recebem vales-transportes. Como consequência, tem-se a insatisfação dos trabalhadores, que acabam sendo substituídos por outros e depois por outros, assim sucessivamente.

Vale salientar que a diminuição de investimentos em segurança do trabalho acaba sendo evidenciada quando se infere que a maioria dos acidentes laborais e doenças ocupacionais afetam os prestadores de serviços terceirizados. Para alguns juristas a Lei nº 13.467/2017 deveria criar normas para proteger os interesses e direitos dos trabalhadores que já desenvolvem atividades-meio, e não legitimarem a favor da terceirização da atividade-fim (Silva, 2017).

CONCLUSÃO

A análise da terceirização no Direito do Trabalho revela um cenário complexo, onde a flexibilização promovida pela legislação recente trouxe benefícios para a economia, mas também desafios para a proteção dos trabalhadores. Embora a ampliação da terceirização possa gerar maior dinamismo e competitividade no mercado, há preocupações quanto à precarização das condições laborais, à fragmentação dos vínculos empregatícios e à dificuldade na fiscalização dos direitos.

Entende-se assim a importância do Estado e dos órgãos fiscalizadores atuarem de maneira eficaz para mitigar possíveis abusos, garantindo que a terceirização não se torne um instrumento de exploração da mão de obra. A transparência nas contratações, a responsabilidade solidária entre tomadores e prestadores de serviço e a efetividade dos direitos trabalhistas devem ser pilares centrais na regulamentação da terceirização. Políticas públicas voltadas para a qualificação profissional dos trabalhadores terceirizados também se mostram essenciais para minimizar os impactos negativos dessa modalidade de trabalho.

Outro aspecto relevante é o papel do Judiciário na interpretação das novas normas, pois sua atuação será determinante para equilibrar os interesses envolvidos e assegurar a efetiva aplicação dos direitos previstos na CLT. A jurisprudência trabalhista terá um papel crucial na definição dos limites da terceirização, especialmente no que tange à responsabilidade das empresas e à proteção contra fraudes trabalhistas. Dessa forma, a consolidação de um entendimento jurídico sólido pode contribuir para uma maior segurança tanto para empregadores quanto para empregados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acessado em: 10 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acessado em: 10 jan. 2025.

BRITÉZ, Sandro Gill. **Algumas considerações acerca da Lei nº 13.467/2017 – Reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/8/art20170824-07.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2025.

CAFFARO, Leonardo de Mello. O pós-positivismo, o direito do trabalho e a noção de interesse público - a terceirização na Administração Pública e a Súmula nº 331 do TST em questão. **Revista LTr**, São Paulo, ano 74, nº 12, dezembro de 2010, p. 1470-1484.

CAMPOS, Elza Maria. **A política de formação profissional do sindicato dos bancários em face da reestruturação capitalista.** Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2000.

CALCINI, Ricardo Souza. **A nova lei da terceirização e a reforma trabalhista.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI267633,21048-A+nova+lei+da+terceirizacao+e+a+reforma+trabalhista>. Acesso em: 12 jan. 2025.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização:** paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista:** análise crítica da Lei nº 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

GIGLIO, Wagner D. Terceirização. **Revista LTr**, São Paulo, ano 75, nº 04, abril de 2011, p. 391-394.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização:** uma abordagem estratégica. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 2019.

MARCELINO, Paula. **Afinal, o que é terceirização?** Em busca de ferramentas de análise e de ação política. Pegada, v. 8, n. 2. Dezembro, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do trabalho.** 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2017.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

OKIMURA, Érica Yumi; OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Terceirização:** aspectos da precarização da relação formal de emprego e enfoques sobre a responsabilidade da administração pública em face da nova redação da súmula 331 do tribunal superior do trabalho. Disponível em:

http://www.editoramagister.com/doutrina_22726460_terceirizacao_aspectos_da_precari. Acesso em: 12 jan. 2025.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização.** 12. ed. São Paulo: STS, 2018.

SILVA, Ciro Pereira. **A Terceirização responsável:** Modernidade e Modismo. São Paulo, LTR, 2017.