



## OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS OCASIONADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE SOCIAL AND LEGAL IMPACTS OF OUTSOURCING IN WORK RELATIONS

LAS REPERCUSIONES SOCIALES Y JURÍDICAS DE LA SUBCONTRATACIÓN EN  
LAS RELACIONES LABORALES

**Bianca Vieira de Sousa<sup>1</sup>, Bruno Carvalho Pires Leal<sup>2</sup>, Carlos Aluísio de Oliveira Viana<sup>3</sup>, Frank Aguiar Rodrigues<sup>4</sup>, Júlio César de Moura Luz<sup>5</sup>, Karla Cristiane Pereira Vale<sup>6</sup>, Marcos Alexandre Almeida Vaz<sup>7</sup>, Marcelo de Carvalho Lima<sup>8</sup>, Mayara Alves Melo<sup>9</sup>, Renan Cardoso Viterbo do Nascimento<sup>10</sup>, Jeferson de Souza Castelo<sup>11</sup>**

DOI: 10.54899/dcs.v23i88.5121

Recibido: 27/02/2026 | Aceptado: 25/03/2026 | Publicación en línea: 31/03/2026.

### RESUMO

Com o advento da nova Lei nº 13.429, promulgada no dia 31 de março de 2017, trouxe consigo inúmeras discussões sobre a terceirização na atividade-fim, tanto para o empregador, como para o empregado, mais o eixo fundamental é estimular e regulamentar o crescimento da terceirização de serviços, sendo nomeada também pela lei de “prestação de serviços a terceiros”. O propósito deste estudo é analisar o advento da nova Lei de Terceirização nº 13.429/2017, fazer uma breve compreensão da evolução histórica da terceirização no Brasil, comentar as alterações do enunciado 331 do TST que trata do assunto, apresentar as mudanças e impactos causados pela nova lei de terceirização para setor público e empresarial, destacar como essas alterações

<sup>1</sup> Mestre em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR), São José dos Basílios, Maranhão, Brasil.

E-mail: biancaadv@gmail.com

<sup>2</sup> Doutorando em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Maranhão, Brasil.

E-mail: bruno.pires.leal@gmail.com

<sup>3</sup> Mestrando em Direito e Instituições do Sistema de Justiça pela Universidade Federal do Maranhão, Maranhão, Brasil. E-mail: oliveiraadvassociados@hotmail.com

<sup>4</sup> Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Bauru (CEUB), Universidade Estadual do Piauí – campus Deputado Jesualdo Cavalcanti, Piauí, Brasil. E-mail: frankrodrigues@cte.uespi.br

Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-1631-7421>

<sup>5</sup> Mestre em Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidade Federal do Piauí, Universidade Estadual do Piauí – campus Deputado Jesualdo Cavalcanti, Piauí, Brasil. E-mail: julioluz@cte.uespi.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6351-0110>

<sup>6</sup> Mestra em Direito e Instituições do Sistema de Justiça, Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Maranhão, Brasil. E-mail: profa.karlavale@gmail.com

<sup>7</sup> Especialista em Direito Eleitoral, Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), Codó, Maranhão, Brasil.

E-mail: adv.alexandreavazma@gmail.com

<sup>8</sup> Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Maranhão, Brasil.

<sup>9</sup> Especialista em Direito Constitucional pela GranCursos, Maranhão, Brasil.

E-mail: mayarameloadvtrabalhista@gmail.com

<sup>10</sup> Especialista em Direito Eleitoral e Público Municipal pela Escola Superior da Advocacia do Piauí (ESA - PI), Faculdades Ipede, Codó, Maranhão, Brasil. E-mail: advocaciaviterborc@gmail.com

<sup>11</sup> Graduando em Direito, Universidade Estadual do Piauí (UESPI), Corrente, Piauí, Brasil.

E-mail: jefersoncastelo@aluno.uespi.br

provocadas pela Lei nº 13.429/2017 poderão se mostrar temerárias ao empregado, bem como mostrar as mudanças trazidas pela lei nº 13.429/2017.

**Palavras-chave:** Terceirização. Atividade-fim. Responsabilidade Subsidiária. Relações de Trabalho.

### ABSTRACT

With the advent of the new Law No. 13,429, promulgated on March 31, 2017, brought with it numerous discussions about outsourcing the end-activity, both for the employer and the employee, but the fundamental axis is to stimulate and regulate growth of outsourcing of services, and is also named by the law "provision of services to third parties". The purpose of this study is to analyze the advent of the new Outsourcing Law 13,429 / 2017, to give a brief understanding of the historical evolution of outsourcing in Brazil, to comment on the changes in TST's 331 statement that deals with the subject, to present the changes and impacts caused by new law for outsourcing to the public and business sector, highlight how these changes provoked by Law 13,429 / 2017 may be reckless to the employee, as well as show the changes brought by law 13,429 / 2017.

**Keywords:** Outsourcing. End-Activity. Subsidiary Responsibility. Work Relations.

### RESUMEN

Con la entrada en vigor de la nueva Ley N° 13.429, promulgada el 31 de marzo de 2017, surgieron numerosos debates sobre la subcontratación en las actividades principales de la empresa, tanto para empleadores como para empleados. Sin embargo, el objetivo fundamental es estimular y regular el crecimiento de la subcontratación de servicios, también denominada por la ley como "prestación de servicios a terceros". El propósito de este estudio es analizar la entrada en vigor de la nueva Ley de Subcontratación N° 13.429/2017, ofrecer una breve comprensión de la evolución histórica de la subcontratación en Brasil, comentar las modificaciones a la Resolución 331 del TST (Tribunal de Servicios de Transición) que aborda el tema, presentar los cambios e impactos de la nueva ley de subcontratación en los sectores público y privado, destacar cómo estos cambios derivados de la Ley N° 13.429/2017 pueden resultar riesgosos para el empleado y mostrar las modificaciones introducidas por dicha ley.

**Palabras clave:** Subcontratación. Actividad Principal de la Empresa. Responsabilidad Subsidiaria. Relaciones Laborales.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

---

## INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto – Lei 5.422 de 1º

de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11. 1943, sistematizou as leis esparsas então existentes. Nesse sentido, a CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados (art. 7º, da CLT) sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.

No Brasil, a terceirização começou a surgir em 1929. Naquela época o país era assolado por uma crise econômica, ocasião está em que cafeicultores investiram em indústrias que empregavam terceiros para execução de tarefas secundárias, no intuito de poupar a verba destinada a mão-de-obra.

A terceirização é uma das formas modernas de se obter ganhos de qualidade e produtividade na atividade empresarial. Essa forma de contratação se inicia da necessidade das empresas modernas serem competitivas e melhorarem a eficiência na colocação de seus produtos e serviços no mercado.

A Constituição Federal de 1988, expressamente, em seu art. 175, estabeleceu a faculdade da Administração Pública, prestar serviços através de terceiros, mediante concessão ou permissão, mas ainda não abordou o instituto de terceirização. O Direito brasileiro não se ocupou da terceirização em lei específica, e essa ausência de legislação demonstra o grau de liberdade que possui o empregador de utilizar esse instituto como e quando bem entender.

A legislação que tratava do assunto hora em comento era a do trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 1974 e Decreto nº 73.841, de 1974) que permite às empresas fazerem uso deste tipo de trabalho nos casos de “necessidade transitória de substituição” (por exemplo, férias ou afastamento por licença de um empregado regular) ou “acréscimo extraordinário de serviços” (exemplo, o setor de comércio em época natalina).

Com a promulgação da Lei nº 13.429/17, mudanças impactantes no cenário jurídico trabalhista brasileiro ocorreram, sobretudo acerca do alcance e do conceito de terceirização, para tanto ambos sofreram modificação, aquele ficou mais amplo, atingindo não só as atividades-meio, mas a atividade-fim.

O presente artigo trará a seguinte problemática: quais os impactos sociais e jurídicas ocasionados pela terceirização nas relações de trabalho? A escolha da temática justifica-se pela promulgação da Lei nº 13.429/17, que acarretou diversas mudanças no ordenamento jurídico brasileiro acerca da terceirização.

Os objetivos que se pretendem alcançar com a presente pesquisa são os seguintes: analisar quais os impactos sociais e jurídicos trazidos pela Lei 13.429/17; analisar a evolução histórica da

terceirização no Brasil; identificar quais os limites impostos a terceirização;

O presente artigo foi confeccionado através de estudos bibliográficos, onde se buscou uma compreensão do tema como um todo, no intuito de enriquecer a pesquisa ora em comento.

O artigo desenvolve-se em três seções, constatando a história do Direito do Trabalho e da Terceirização, a terceirização e legislação trabalhista vigente, os impactos sociais e jurídicos ocasionados pela terceirização nas relações de trabalho.

## **BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO NO CENÁRIO BRASILEIRO E MUNDIAL**

As relações de trabalho em nossa sociedade não são um fenômeno novo, vem evoluindo conjuntamente com passar do tempo, a priori faz-se necessário para o bom desenvolvimento deste estudo a compreensão da história geral do direito do trabalho.

Inicialmente o trabalho era visto como uma pena, um castigo imputado a determinado sujeito. Na civilização grega o trabalho possuía uma acepção negativa, “nesse sentido, Aristóteles e Platão não apresentavam o trabalho como um valor voltado a dar dignidade ao homem”, neste prisma por muitas vezes o trabalhador era tratado como uma simples coisa e não como um sujeito de direitos.

No feudalismo existia o regime da servidão que consistia basicamente em proteção política e militar em troca de parte da sua reprodução rural, está era destinada ao senhor feudal, neste regime os servos não eram livres, pois tinham que dá em troca do uso e da defesa concedida uma contraprestação.

No período medieval surgiram as corporações de ofício, neste sentido destacamos a lição de Garcia (2018, p.2)

Na Idade Média, com as corporações de ofício, observam-se três modalidades de membros. Os mestres eram os proprietários, já tendo sido aprovados na confecção de uma obra mestra. Os companheiros eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres, tratando-se de grau intermediário surgido no século XIV. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos. Apesar da existência de maior liberdade ao trabalhador, a relação das corporações com os trabalhadores era de tipo autoritário, sendo mais destinada à realização seus interesses do que à proteção destes.

Estas corporações exerciam verdadeiros monopólios na localidade onde se instauravam

nenhum trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade econômica que era desempenhada por esta.

No século XVIII teve início a Revolução Industrial, as descobertas científicas mudaram os meios de produção que a partir do desenvolvimento da máquina a vapor o trabalho passou a ser mais rápido e produtivo, substituindo assim a força humana, necessitando desta apenas para operar as máquinas. A Revolução Industrial está atrelada ao surgimento do direito do trabalho, para alguns doutrinadores está acarretou o nascimento daquele, pois as condições de trabalho eram degradantes e desumanas, nesse sentido explana Garcia (2018, p.2).

Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos.

A partir deste marco histórico o Estado deixa de ser inerte e começa a intervir nas relações laborais, buscando resguardar a parte hipossuficiente no caso o trabalhador contra os avisos do empregador.

No ano de 1927 surge no México a primeira Constituição que resguardava os direitos dos trabalhadores, dentre suas normas protetivas podemos destacar o seu Artigo 123, que disciplinava, “ jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas diárias” (Garcia, 2018, p. 3) fica evidente a preocupação em resguardar os direitos do trabalhador, visando principalmente o seu bem-estar físico e mental.

A Constituição Alemã de 1919 trouxe disposições acerca dos direitos laborais, obtendo repercussão em vários países da Europa, esta mesma resguardou em seu bojo, alguns direitos, tais como, “ participação dos trabalhadores na empresa, a liberdade de união e organização dos trabalhadores para defesa e melhoria das condições de trabalho, o direito a um sistema de seguros sociais” (Garcia, 2018, p.3). Neste mesmo ano foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho) por intermédio do Tratado de Versalhes.

Ainda em sede mundial, podemos destacar a Declaração Universal de Direitos humanos de 1948, prevê em sua redação diversos direitos trabalhistas. Após breve análise do histórico do Direito do trabalho a nível mundial passaremos a análise do mesmo no cenário brasileiro.

A primeira manifestação do direito laboral na legislação brasileira, teve início com a Constituição de 1824, que seguiu o modelo liberalizar, abolindo as corporações de ofício,

proporcionando desta forma uma maior liberdade no exercício de profissões. Nesta época ainda vigorava o regime escravagista, somente no dia 13 de maio de 1888 a escravidão foi abolida através da lei Áurea, nesse sentido leciona Delgado (2018, p. 114).

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de 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 sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Dessa forma a referida lei seria o primeiro marco histórico do Direito Trabalhista brasileiro. A Constituição de 1741 em seu Artigo 72 reconhecia a liberdade de associação

As transformações que ocorreram na Europa referentes as normas de proteção ao trabalho, bem assim como a Instituição da OIT no ano de 1919, serviram de influência para o surgimento de normas Trabalhistas no direito Brasileiro.

No ano de 1923 a lei Loy Chaves (Decreto. 4.672/23) criou a instabilidade para os ferroviários que completassem dez anos de emprego. Em 1930 Getúlio Vargas tornou-se presidente, dando início assim a sua política Trabalhista, neste referido ano, vários decretos foram emanados pelo poder executivo que estabeleciam normas acerca das relações trabalhistas. A Constituição de 1934 foi a pioneira em ter em seu bojo normas específicas de Direito do Trabalho, sofrendo forte influência do movimento constitucionalismo social.

Com índole corporativista a Carta Magna de 1937, manteve os direitos individuais da sua antecessora, porém em sua redação como novidade trouxe a instituição de sindicato único, vinculado ao Estado, além de proibir expressamente a greve, considerando esta como recurso antissocial, diversamente a Constituição de 1946 outorgou o direito a greve.

As várias legislações esparsas existentes a época, demonstraram a necessidade de uma sistematização, que foi realizada através do Decreto-lei 5.452 de 1943, ficando esta conhecida como CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), para tanto ela não é Código, mas uma lei aplicada a todos os trabalhadores.

A nossa atual Constituição de 1988 em sua redação, aborda no Título II, os Direitos e Garantias Fundamentais, que em seu capítulo II faz referência aos Direitos Sociais, que estão

elencados nos Artigos 6 a 11. Estes direitos passaram a ter status de Direitos fundamentais estando sob a égide dos princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

Recentemente a CLT sofreu algumas alterações que foram trazidos pela Lei 13.467, com intuito de adequar a Consolidação as relações de trabalho.

A terceirização pode ser conceituada como a transferência de atividade de uma empresa para outra especializada, desse modo ela possui o sentido de prestação de serviços a terceiros. Antes da atualização feita pela Lei 13.467/2017, somente as atividades meio poderiam ser terceirizadas, no entanto com a atual modificação até atividade principal poderá ser terceirizada, interessante é a explicação de Delgado (2018, p. 503)

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. Desta maneira o trabalhador presta serviço a empresa tomadora de serviço, mais fica vinculado juridicamente a empresa prestadora de serviços, tornando a relação dessa forma triangular, revelando uma situação totalmente diversificada, uma vez que a grande maioria das relações trabalhistas são bilaterais.

A terceirização no cenário mundial teve início com a Segunda Guerra Mundial, neste período houve uma grande recessão, fez-se necessário uma nova forma de contratação, visando principalmente diminuir os custos e aumentar a produtividade, colocando em atividade a mão de obra ociosa.

No cenário jurídico brasileiro a terceirização é um fenômeno novo, ganhando relevância apenas nos últimos 30 anos, a CLT apesar de ser da década de 40 fez menção a está em dois casos, a empreitada e a subempreitada, apesar de na época, a terceirização não ser um fenômeno com muita abrangência pode-se perceber que está começando a evoluir.

Traçando uma linha temporal, podemos destacar o início dos decretos que tratam acerca do assunto, na década de 70 ocorreu a primeira manifestação legislativa a respeito da temática, porém tais decretos tratavam apenas do assunto envolvendo os entes da Administração Pública, está era a tônica dos Decretos 200/67 (ART. 10) e Lei n. 5.645/70.

As normas que tratavam da terceirização no setor privado começaram a ser emanadas no ano de 1970, onde como primeira manifestação temos a Lei n. 6.019/74 que regulava o trabalho temporário, anos depois temos a lei 7.102/83, esta lei regulava o trabalho de vigilância bancária, porém a terceirização neste caso seria permanente.

Cabe salientar a lição de Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 504).

Tao 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 do 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.

Logo a terceirização acabou se tornando um procedimento cada vez mais generalizado, onde algumas demandas judiciais foram surgindo e com isso houve uma multiplicidade de decisões, com o intuito de uniformizar as interpretações o Tribunal Superior do Trabalho editou duas súmulas, a de n. 256, de 19865, e a de n. 331 de dezembro de 1993.

Com advento da Lei 13.429/2017, a Sumula do TST 331 foi revogada, dando início a novos conceitos e aumentou o alcance do fenômeno hora em comento.

## **A TERCEIRIZAÇÃO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA VIGENTE**

Com o advento da terceirização as empresas podem transferir a execução de suas atividades para outra. Nesta o processo de execução de produção é repassado para ser realizado sob incumbência de uma empresa especializada. Este processo visa o aumento da produtividade ou do serviço, diminuindo desta forma os custos.

Na demanda por melhores resultados empresariais, os trabalhadores acabam tendo os seus direitos suprimidos, vez que não possuem vinculação jurídica com as empresas para as quais prestam serviços, isto se dá pelo exuberante aumento das empresas prestadoras de serviços.

Existe um aumento nos números de contratos por prazo determinado, desta forma ocorre uma colisão com a essência do Direito do Trabalho, haja vista que o Princípio da Continuidade das Relações Laborais expressamente fixa a importância da indeterminação dos contratos laborais, respeitando desta maneira os direitos mínimos elencados em Lei e os demais benefícios que decorrem do Contrato de trabalho.

Neste diapasão a terceirização acaba se tornando inadequada com o Direito justablistista. A inserção do trabalhador a empresa é uma maneira de conservação da sua fonte de trabalho outorgando a estas garantias em relação a relação de emprego e ao recebimento de salários, com aquela o trabalhador perde a sua vinculação com a empresa tomadora.

Os fundamentos do Direito do Trabalho não são compatíveis com a terceirização, nem tão quanto com o princípio do não retrocesso social, também ficando incongruente com a ordem Constitucional, além de antagônicas aos objetivos da OIT, que por sua vez não permitem a noção do Trabalho humano como mercadoria.

Depreende-se da leitura do artigo 443 da CLT, as restrições aos contratos por prazo determinado, seduz desta forma o referido artigo.

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. (*Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967*)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (*Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967*) (BRASIL,1941).

Uma das opções legislativas favoráveis a terceirização é a Lei 6.019/74, trás a possibilidade caso haja a necessidade transitória de substituição de mão de obra permanente e de acréscimo extraordinário de serviço sob a égide desta. Apesar de não haver recepção jurídica da legislação pátria a terceirização prosperou devido à grande quantidade de casos existentes, dessa forma o TST editou a Súmula 256, a presente súmula trouxe o entendimento de que é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, com a formação de vínculo jurídico diretamente com tomador dos serviços. A referida sumula não prosperou por muito tem e logo foi substituída pela de nº 331. Recentemente as relações decorrentes da terceirização são reguladas pela lei 13.429/17.

Responsabilidade Trabalhista decorrente da Súmula 331 e da Lei 13.249/17.

Em regra, as relações trabalhistas são bilaterais, figurando de um lado o poder diretivo (empregador), e no outro, subordinação (empregado). Sendo que estes são elementos constantes dos Artigos 2º e 3º da CLT, os quais traçam os conceitos de empregado e empregador. A terceirização revela uma situação diferenciada, havendo desta forma três componentes pertencentes a relação.

No que tange a responsabilidade dos entes pertencentes a referida relação à luz da súmula 331 do TST, esta seria subsidiária, na lição de Mauricio Godinho (2018, p.535).

A Sumula n. 331 do TST, tratando dessa interpretação da ordem justralhista no que tange à temática da responsabilidade em contextos de terceirização, fixou que “ o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial”.

Depreende-se dessa referida súmula a responsabilidade do tomador de serviços por todas as obrigações trabalhistas que decorram da terceirização. O presente entendimento também se estende aos entes estatais terceirizantes. Cabe ressaltar que a espécie de responsabilidade presente nesta é a subsidiária, dessa forma havendo descumprimento dos direitos laborais do trabalhador o responsável principal é a empresa prestadora de serviços, caso está não possua condições financeiras para arcar com os referidos direitos, o tomador dos serviços irá responder de forma subsidiária.

Ainda a respeito da responsabilidade dos entes estatais, cabe ressaltar o artigo 71 da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, este artigo tinha a pretensão de afastar a responsabilidade dos entes citados acima, desta forma aduz o presente artigo.

**Art. 71.** O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

**§ 1º** A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995) (BRASIL, 1993)

Apesar de ser posterior a Lei ora em comento, a súmula 331 do TST, não trouxe em sua redação nenhum inciso que excluísse os entes estatais de tal responsabilização, no entanto o seu inciso II em consonância com o preceito do art. 37, inciso II, parágrafo 2, da Constituição Federal, estabelece a exigência de concurso público para que se possa estabelecer vínculo empregatício com os entes estatais.

A ideia de um estado livre de responsabilidade não foi recepcionada pela nossa atual Constituição Federal, uma vez que ela mesma em seu artigo 37, parágrafo 6 não só a trouxe em sua redação como também estendeu estão as pessoas jurídicas de direito privado que prestarem serviços públicos, é bastante elucidativa a lição de Maurício Godinho.

Enfatize-se: mesmo que se entenda não caber a incidência, no presente caso, da regra da responsabilidade objetiva do Estado ( ou seja, a não pertinência a terceirização estatal do disposto no parágrafo 6 do art. 37 da Constituição), não se pode negar a validade da incidência da responsabilidade subjetiva da entidade estatal terceirizante ( responsabilidade própria a qualquer pessoa jurídica e que não foi excluída do Estado pela Constituição- ao contrário, a Constituição, como visto, aprofundou a responsabilidade dos entes estatais).

O órgão pertencente a administração pública que terceirizar com empresa que no decorrer das atividades que foram outorgadas a está, acha cometendo culpa *in eligendo*, sendo esta entendida como uma má escolha na contratação, porém mesmo que a presente tese não seja aceita, incide no caso em foque a culpa *in vigilância*, podendo está se entendida como uma má fiscalização nas obrigações contratuais, desta feita o Órgão estatal passa a ser responsabilizado pelos haveres trabalhistas.

No ano de 2011 a súmula 331 passou por uma modificação, o seu texto foi adaptado a decisão de constitucionalidade tomada pelo Supremo Tribunal Federal acerca do Artigo 71 da Lei nº 8.666/93, a decisão foi favorável a constitucionalidade deste, seguindo esta decisão o TST direcionou o inciso IV a empresas privadas e o V aos entes estatais.

Com o advento da Lei nº 13.467/17, houve mudanças significativas no alcance da terceirização, antes dessa a terceirização só era possível nas atividades meio, sendo está entendida como aquelas que não compõem a essência da atividade empresarial do tomador de serviços, ao passo que atividade fim está ligado essencialmente a atividade principal da empresa.

A empresa tomadora possui responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação, nesse sentido a referida legislação está em consonância com a súmula 331.

## **OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS OCASIONADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O cenário jurídico brasileiro sofreu grande mudança com a entrada em vigor da Lei 13.429/2017, esta alterou dispositivos da Lei 6.019/76, esta lei versa sobre Trabalho temporário e das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

O referido diploma legal passou a reger o trabalho temporário e a terceirização, porém até então a terceirização era disciplinada por uma orientação contida em uma jurisprudência, notoriamente tal tipificação era feita pela Súmula 331 do TST.

As alterações realizadas no presente diploma legal, mudaram o conceito e o limite da terceirização, nesse sentido a lição de Garcia (2018, p. 399).

Conforme o art. 4º -A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica

compatível com a sua execução.

Desta feita a terceirização foi admitida de forma ampla, podendo ser agora de qualquer atividade da empresa contratante, até mesmo de sua atividade primordial. Assim ficou superada a distinção contida no inciso III da súmula 331 só TST, esta por sua vez fazia a diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio.

Com a nova redação pode-se chegar ao entendimento que a terceirização serviria como uma intermediação de mão de obra, haja vista que esta não é admitida em nosso ordenamento jurídico, por ocasionar fraude ao vínculo de emprego com o efetivo empregador, além de violar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, constante no artigo 1º inciso IV da Constituição Federal, perante este o trabalho não pode ser tratado como mercadoria.

Apesar de ampliar o alcance da terceirização, a mudança ocasionada pela 13.429/17, previu também que os serviços na terceirização devem possuir especialidade, nesse sentido leciona Garcia (2018, p. 400)

Isso é confirmado pelo ART. 5º-B da Lei 6.019/74, acrescentado pela Lei 13.429/2017, ao prever que o contrato de prestação de serviços deve conter a qualificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, o prazo para realização do serviço quando for o caso, é o valor.

A isonomia salarial merece grande destaque tratando-se da terceirização, haja vista que vem se discutindo muito acerca desse determinado assunto, assim temos posicionamento tanto doutrinário como jurisprudencial a respeito deste. Em grande parte dos casos as empresas contratantes não pagam ao trabalhador terceirizado o que as empresas tomadoras de seus serviços pagam aos que são admitidos diretamente por ela.

Apesar da Lei do Trabalho Temporário em seu artigo 12, alínea “a”, explicitar que “a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional (BRASIL, 1974).”, ficando desta forma em total consonância com o artigo 7º, inciso XXXII da Carta Magna de 1988, que taxativamente decreta a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos(BRASIL, 1988).” Desta feita esta espécie de isonomia salarial e denominada pela grande maioria da doutrina de salario equitativo.

Insta ressaltar a lição do Nobre doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 521)

Esse preceito de Isonomia ou comunicação remuneratória passou a ser interpretado pela jurisprudência na devida extensão, de modo a mitigar o caráter antisocial da fórmula terceirizante. Assim, todas as parcelas de caráter salarial cabíveis aos empregados originários da entidade tomadora (13º salário, jornada, adicional noturno, vantagens salariais normativas etc) foram estendidas aos trabalhadores terceirizados, segundo o padrão jurídico estabelecido na Lei n. 6.019. Não há dúvida, portanto, de que o salário equitativo aplica-se plenamente a qualquer situação que envolva o trabalhador temporário.

Situação semelhante ocorre quanto aos trabalhadores de empresas terceirizadas, onde a terceirização ocorrer de forma ilícita, não havendo a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício com o tomador de serviços, nestes casos figurariam as entidades estatais, onde se faz necessário para o ingresso nestas o requisito imprescindível do concurso público, disposto no artigo 37 caput, II e parágrafo 2º, da Constituição Federal de 1988. Visando corrigir tais imperfeições o Supremo Tribunal do Trabalho, confeccionou a Orientação Jurisprudencial 383, que aduz desta maneira.

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974 (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Visto as hipóteses acima, nos surge a seguinte indagação, se tratando de terceirização lícita que não for de trabalho temporário seria possível a aplicação do salário equitativo? Para alguns doutrinadores e até a própria jurisprudência que não tomou nenhuma decisão acerca do assunto hora em comento, não seria aplicável o salário equitativo para a presente modalidade de terceirização.

Fica claro que o empregado terceirizado ganha menos do que o empregado contratado direto pela empresa tomadora de serviço, haja vista que segundo uma pesquisa realizada pela CUT (CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES), os trabalhadores terceirizados trabalham três horas a mais que os contratados diretos e percebem salários 25% menores com relação aqueles.

Os números acima desqualificam as principais alegações dos que defendem a terceirização, uma vez que segundo estes a terceirização iria criar mais oportunidade de empregos, sendo esta afirmativa contrária, uma vez que os trabalhadores terceirizados possuem

jornada semanal superior aos demais, realizam desta maneira tarefas, que se não fosse pela jornada exorbitante, demandariam novas contratações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As recentes alterações realizadas no Direito Justrabalhista, modificaram o instituto jurídico da terceirização, fenômeno este que com a entrada em vigor da Lei 13.429/17, ganhou uma significativa relevância no campo prático, uma vez que o seu alcance foi ampliado, incidindo assim não mais apenas na atividade-meio, mas também na atividade-fim. As referidas alterações modificaram substancialmente a lei 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, logo este diploma passou a tratar especificamente o instituto jurídico ora em comento, regulando assim as relações de trabalho proveniente da terceirização.

Antes da Lei 13.429/17, inexistia diploma legal que se trata unicamente da Terceirização, existia apenas súmulas do Tribunal Superior do trabalho que tratavam do assunto, sobretudo impediam a terceirização da atividade-fim, esta era a vedação que se podia extrair da leitura da Súmula 331 do TST, contudo com advento do diploma legal citado acima a presente súmula foi revogada, uma vez que a distinção que fazia entre atividade-meio e atividade-fim, foi abarcada pelo recente diploma legal, pondo fim a vedação que existia.

A terceirização é tida como um avanço para os que a defendem, esta seria um meio de mão de obra mais eficaz, nesse contexto ela aumentaria a produção e diminuiria o custo com a mão de obra, visando principalmente o melhoramento da qualidade dos seus produtos ou serviços, aumentando desta feita o lucro do empresariado. É perceptível que apenas uma parte da relação trabalhista se beneficia com este instituto, vez que o empregado terceirizado recebe bem menos que o empregado contratado direto pela empresa tomadora de serviços.

Objetivando aumentar a produção e conseqüentemente os lucros, através do processo de terceirização, muitos dos direitos trabalhistas tidos como fundamentais acabam por vezes sendo suprimidos, uma vez que inexistente vínculo jurídico entre o trabalhador e a empresa tomadora, assim está somente poderá ser acionada juridicamente após a empresa prestadora de serviços, ocasionando desta feita insegurança jurídica, tornando as demandas que envolvem este processo mais morosas, ocasionando assim um prejuízo imensurável a parte hipossuficiente da relação.

A terceirização é incompatível com o trabalho por tempo indeterminado, vez que com este processo existe um aumento nos números de contratos por tempo determinado, assim a um maior

número de desempregados após um determinado lapso temporal, visto que inexistiria continuidade na relação de trabalho. É notório que a terceirização é contrária a essência do Direito do Trabalho, uma vez que este é regido pelo Princípio da Continuidade das Relações Laborais.

Por tanto a terceirização tem impacto negativo nas relações de trabalho, haja vista a supressão de vários direitos trabalhistas, não estando desta feita em conformidade com os preceitos contidos na Constituição Federal de 1988. Ao invés de oportunizar um melhoramento nas relações justralhistas, tal legislação gerou a precarização e o barateamento da mão de obra.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1998.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 30.mar.2018.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21.jun.1993**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8666compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666compilado.htm). Acesso em: 30.mar.2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 16. Ed. Rev. E ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. Rev., atul. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

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

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 26.ed. São Paulo: **Saraiva**, 2011.

SOUZA, Robsneia Paula Machado. O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. **Âmbito Jurídico, Rio Grande, X**, n. 40, 2007.