

## **TERCEIRIZAÇÃO CONTEMPORÂNEA: IMPACTO JURÍDICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO MERCADO ECONÔMICO**

---

### **Tiago Borre**

Graduanda em Direito pela Faculdade Dom Alberto

### **Luiz Henrique Menegon Dutra**

Mestre em Direito Constitucional. Especialista em Direito Constitucional, Especialista em Direito do Trabalho, Especialista em Direito Processual do Trabalho, Professor da Faculdade Dom Alberto.

---

### **Resumo:**

Este estudo tem por objetivo principal investigar a relação entre o tema amplamente discutido no sistema jurídico brasileiro em que pese vem a mostrar opiniões divergentes a respeito da nova “Lei de Terceirização” – Lei nº 13.429/2017 sob a ótica da problematização jurídica a respeito se a contratação de terceiros pode ser considerada a solução jurídica eficaz para problemas trabalhistas, fiscais e econômicos causados pelas regras contidas na consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dessa forma, antes da sanção dessa lei, havia uma lacuna legal no ordenamento jurídico brasileiro sobre a falta de uma regulamentação formal sobre o tema, pois, a única forma de regular esse instituto no Brasil era através da súmula 331 do Tribunal superior do Trabalho (TST) que fazia uma distinção entre a atividade fim e meio das empresas, restrição essa não haurida da Lei nº 13.429/2017. Portanto, esta vem normatizar esse instituto trazendo maior flexibilização aos gestores, além das regras da CLT, para as empresas em relação a contratação de empregados com menos onerosidade do gerado pelo vínculo trabalhista direto instituído pela CLT. Dessa maneira, quando um empregador necessitar de algum serviço temporário e urgente como os de limpeza, segurança, recepção, portaria e outras tarefas acessórias que apesar de importantes não necessitam de uma ênfase muito grande por parte da empresa, ele poderá optar por terceirizar esses serviços, sendo estes mais flexíveis e especializados do que ter de alocar algum de seus funcionários na função. Sob esse prisma, infere-se como hipótese jurídica para a problematização que a viabilidade em terceirizar essas atividades secundárias ou não essenciais para o gestor se preocupe com as atividades que realmente contribuam para o caixa da empresa, sob a ótica do desenvolver econômico, em sentido amplo, ampara-se na ideologia que o ordenamento jurídico pátrio

necessita de leis alternativas a CLT para que as relações entre empregador e empregado em seus encargos burocráticos se flexibilizem e, a presente lei, torna-se a melhor hipótese de “concorrer” com a CLT.

**Palavras-chave:** CLT. Empresas. Flexibilização. Terceirização. Tomadora de serviços.

**Abstract:**

The main purpose of this study is to investigate the relationship between the widely discussed topic in the Brazilian legal system, in which it appears to show divergent opinions regarding the new "Outsourcing Law" - Law 13.429 / 2017 from the point of view of legal questioning regarding the contracting of third parties can be considered the effective legal solution to labor, fiscal and economic problems caused by the rules contained in the consolidation of Labor Laws (CLT). Thus, prior to the enactment of this law, there was a legal loophole in the Brazilian legal system about the lack of a formal regulation on the subject, since the only way to regulate this institute in Brazil was through the abridged 331 of the Superior Labor Court (TST) that made a distinction between the end-and-a-half activity of the companies, a restriction that is not derived from Law No. 13,429 / 2017. Therefore, it comes to regulate this institute bringing greater flexibility to managers, in addition to the CLT rules, for companies in relation to the hiring of employees with less onerousness than that generated by the direct labor bond instituted by CLT. Thus, when an employer needs some temporary and urgent service such as cleaning, security, reception, concierge and other ancillary tasks that although important do not require a very large emphasis on the company, it may choose to outsource these services, these being more flexible and specialized than having to allocate some of their employees in the role. From this perspective, it is inferred as a legal hypothesis for the problematization that the feasibility of outsourcing these secondary or non-essential activities to the manager is concerned with the activities that actually contribute to the company's cash, from the perspective of developing economically, in the sense broader, it is based on the ideology that the legal order of the country requires laws alternative to CLT so that the relations between employer and employee in their bureaucratic burdens become more flexible, and the present law becomes the best chance to "compete" with the CLT.

**Key-words:** CLT. Companies. Outsourcing. Relaxation. Service taker.

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização contemporânea no Brasil é um assunto muito discutido, pois há diversas opiniões e formas distintas de analisar o mesmo assunto. A Lei nº 13.429/2017, doravante referida como “lei da terceirização”, se analisada por um norte econômico, traz diversos benefícios aos empregadores por permitir que eles não precisem estabelecer uma relação jurídica com o funcionário para atividades essenciais ou não essenciais da empresa.

Neste caso, a empresa não precisa contratar um funcionário para tocar determinado serviço, não tendo assim que arcar com todos os custos trabalhistas e fiscais da relação trabalhista estipulada pela CLT. Alternativamente poderá contratar uma companhia terceirizada para se encarregar de fornecer mão de obra para a prestação do serviço pretendido. Com efeito, a Lei acaba também movimentando o mercado econômico, pois o empregador pode se preocupar mais com a atividade essencial da empresa, ou seja, aumentando o investimento de acordo com o motivo pela qual a empresa foi criada.

De forma geral, segundo Samara Teixeira (2014, p. 1), os custos trabalhistas, na maioria das vezes, se tornaram um empecilho ao empregador quando contratara um empregado, porque a CLT tornou as relações trabalhistas desiguais, há 74 anos quando ela foi criada, a ideia era completamente diferente do século XXI, pois, naquela época, precisavam-se criar leis que dessem aos trabalhadores direitos frente aos empregadores que na grande maioria das vezes acabavam por “escravizar” seus funcionários.

Sobre este viés, a CLT, ao passar dos séculos, se mostrou ineficaz, assim, no contexto atual, ela não condiz com a realidade, onde o mercado se mostrou mais expansivo e flexível entre empregador e empregado. Contudo, o mercado de trabalho também tornou mais complexo, no sentido de as empresas não desempenharem somente as atividades que seus planos estratégicos previam, ou seja, elas precisam de mão de obra para as atividades que geram lucro, como por exemplo, uma fábrica que tem como a fonte geradora de lucro a venda de sapatos, são eles que mantem a economia da fábrica em movimento, e não os trabalhos que são gerados em caráter transitório, como a limpeza do local.

Assim, a Lei nº 13.429/2017 foi promulgada para regular de forma mais ampla a terceirização, trazendo uma maior segurança jurídica, diferentemente do que é apresentado pela súmula nº 331 do TST, deixando as empresas com possibilidade de utilizar os serviços de uma terceirizada para todas as funções da empresa, com a substituição de funcionários em caráter provisório, mais céleres e com menos chances de um empregado ajuizar reclamação

trabalhista contra a empresa na Justiça do Trabalho, reconhecidamente superprotetora de empregados.

Por conseguinte, o empregador obterá uma chance de economizar muito mais dinheiro de encargos com funcionários e terceirizar tarefas acessórias para empresas mais especializadas e qualificadas no ramo.

O presente trabalho está distribuído em quatro temas sobre terceirizações que foram alvos de grandes debates na doutrina que são os aspectos gerais da terceirização, especialização e flexibilização das relações trabalhistas, desenvolvimento econômico e ordenamento jurídico sobre o tema.

Logo, no primeiro tema será bordado o conceito geral de terceirização, como ela ocorre, e os fatores que a fazem ser apoiada por alguns doutores e rejeitada por muitos outros.

No segundo tema será feita uma análise sobre a possibilidade de esse instituto trazer para as empresas profissionais especializados para determinada tarefa sem gerar muitos custos para o gestor. Além disso, será discutido se a flexibilização que a Lei nº 13.429/2017 traz pode ser a saída para o empregador que necessita de uma mão de obra urgente sem a necessidade da contratação se dar por vínculo trabalhista.

Por fim, nos dois últimos capítulos será explanado a terceirização de um ponto de vista econômico, ou seja, uma salvação para a geração de empregos, lucros e no aumento do capital econômico que gira o mercado brasileiro. Outrossim, será investigado os institutos do ordenamento jurídico pátrio sobre as regulamentações existentes sobre o tema bem como o que pode vir a mudar com o advento da nova “Lei da Terceirização”

Portanto, a presente pesquisa pretende responder o seguinte questionamento: a Terceirização pode ser considerada a solução jurídica para problemas trabalhistas, fiscais e econômicos causados pela Consolidação das Leis do Trabalho?

Sobre esse prisma, o presente artigo tem o objetivo de analisar se a terceirização pode solucionar os encargos trabalhistas, fiscais e econômicos excessivos gerados pela CLT às empresas.

## **2 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Em primeiro lugar, percebe-se importante ressaltar que a terceirização ocorre quando um gestor transfere para outra a responsabilidade pela realização de alguma atividade, ou seja, define-se como um contrato de prestação de um trabalho específico realizado pelos

trabalhadores da empresa contratada sem que estes funcionários possuam vínculo com a empresa contratante, sendo em regra de responsabilidade da empresa terceirizada.

Dessa forma, infere-se do ponto de vista trabalhista que terceirizar ocorre quando um empregado presta serviços ao tomador sem obter uma relação jurídica trabalhista, ou seja, vínculo jurídico distinto desta. Portanto, há uma relação triangular onde há o tomador (quem terceirizou as atividades), a prestadora de serviços e o empregado desta que executa os serviços para o tomador.

Assim, como justificativa sobre a análise acima a respeito das terceirizações e a recente Lei nº 13.429/2017 que surgiu para regular a questão, Kardec (2002, p.42) traz uma breve introdução conceitual sobre o tema.

Terceirizar passa pelo pressuposto básico de uma relação de parceria, por uma atuação semelhante com a Contratante e, sobretudo, trazendo uma vantagem competitiva para a empresa contratante, através de uma economia de escala e para a empresa contratada através de uma maior especialização, comprometimento com resultados e autonomia gerencial.

Logo, percebe-se que o fenômeno de terceirizar traz para as empresas envolvidas maior rentabilidade em cima dos resultados obtidos por seus terceirizados, e não meramente no objetivo de reduzir custos por parte da empresa contratante.

Conforme o disposto acima segue o mesmo entendimento do autor Girardi (2011, p. 24) quanto ao processo de terceirização:

O processo de terceirização visa o aumento da competitividade através da transferência de atividades não estratégicas. Um downsizing bem planejado tem como objetivos estratégicos: redução de custos, solução de problemas com rapidez através de decisões tomadas de maneira eficiente, comunicações organizacionais menos distanciadas, novas ideias, foco no cliente, alta produtividade e sempre buscar uma posição de vanguarda em relação ao mercado ou ao concorrente.

Como resposta ao exposto acima, segue o entendimento de Poll. et al. (2006, p. 75-89) os quais explanam que para atender o mercado competitivo de hoje, as empresas objetivam melhorar seus sistemas de geração de lucros para se manterem no topo da concorrência, assim, para que essas metas se tornem pragmáticas os gestores hão de adotar técnicas que se mostrem eficazes e efetivas em um contexto globalizado. Nesse sentido, depreende-se que para uma empresa ser competitiva ela deverá usar e abusar das oportunidades dadas, e a contratação de terceiros é uma dessas, pois, pensando em um planejamento estratégico (médio

a longo prazo), os terceirizados obtêm uma maior economia e celeridade produtiva ao auxiliar nas atividades primárias e secundárias da empresa.

Como visto acima, o empregador consegue economizar em muitos encargos fiscais e trabalhistas ao terceirizar algumas tarefas para empresas especializadas, assim, aliviando o excesso de atividades de algum setor terceirizando a responsabilidade da execução destas.

Além disso, é de suma importância ressaltar que há uma intensa discussão a respeito da terceirização irrestrita da Lei 13.429/2017 sobre o fato desta não distinguir as atividades meio e fim de uma empresa, podendo nesse molde terceirizar todas suas atividades.

Dessa maneira, entende-se desnecessário essa discussão em definir essas atividades no ordenamento brasileiro porque, conforme estudos, há países como Suécia, Bélgica e Noruega as quais permitem que todas as atividades sejam terceirizadas. Outrossim, cabe ressaltar a Colômbia, um país não muito distante geograficamente do Brasil que também permite terceirizar qualquer atividade mostrando inclusive resultados relevantes para sua economia. Portanto, como visto, não é necessário nem benéfico para a economia fazer essa distinção pelo fato de outros países inspirarem motivos satisfatórios e produtivos com a terceirização mais ampla, visto que, podemos citar exemplos de grandes potências econômicas como Estados Unidos e Alemanha se saíram muito bem no ramo da terceirização.

### **3 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS SOB A ÓTICA DO MERCADO ECONÔMICO CONTEMPORÂNEO**

Em primeiro lugar, podemos conceituar a flexibilização como uma forma de desburocratizar a excessiva proteção aos trabalhadores imposta pela CLT permitindo que o gestor não fique absolutamente restrito as finalidades que foi estipulada no contrato de trabalho, pois, sabe-se que a globalização e a economia estão sempre em constante desenvolvimento, por isso necessita-se sempre de adaptações por parte do gestor para acompanhar o mercado, sem resultar na desproteção ao trabalhador. Portanto, com o advento da Lei nº 13.429/2017 o ordenamento jurídico obtém uma lei que regulamenta essa hipótese, que já vinha ocorrendo na prática, com mais amplitude e menos obstáculos burocráticos que presentes na CLT e CRFB/88

Outrossim, com os resultados da flexibilização, inevitavelmente haverá maiores possibilidades de geração de empregos nos modelos de contratação e na viabilização desses processos.

A respeito do tema, segue o entendimento de Poll, et al. (2006, p. 75-89):

As empresas almejam, de forma cada vez mais acentuada, posicionar-se na onda da modernidade e do conhecimento, onde produtividade, qualidade e redução de custos são diretrizes fundamentais para a manutenção e continuidade dos empreendimentos.

Segundo Kardec (2002, p. 45), há inúmeras vantagens em terceirizar, entre elas estão: (i) o aumento do trabalho especializado que aumenta a qualidade do trabalho desenvolvido na empresa; (ii) a redução de custos, pois se transfere os processos complementares das empresas aos especialistas na área. Logo, uma das maiores vantagens de terceirizar os serviços das empresas é a flexibilização organizacional.

O mesmo autor menciona que não é possível ser especialista em tudo, pois estamos em um período de maior variedade e amplitude tecnológica, assim há uma evolução mais rápida. Mas também as empresas têm muitos custos de manutenção com os recursos humanos que são poucos utilizados para realizar certas tarefas de grande tecnologia.

Pode-se citar como exemplo para a explicação acima o caso hipotético de um funcionário terceirizado contratado por uma construtora com o objetivo de erguer um arranha-céu que será construído paulatinamente. Sendo esta mão de obra oriunda de uma empresa terceirizada, terá um contrato muito mais duradouro e seguro, e, também, irá se especializar na função, saindo de uma obra para outra que necessite dessa especialização ou capacitação, ao contrário se for um funcionário não terceirizado (celetista) que seria dispensado ao término de seu serviço na empresa, pois tratava-se de um serviço desnecessário para o restante da edificação.

No mesmo sentido, Filho (2001, p. 8-9) explana sobre este assunto:

A necessidade de flexibilização das normas trabalhistas coloca-se tanto nos períodos de crise econômica como em decorrência do progresso tecnológico, que torna supérflua parte da mão de obra empregada. Nesses períodos, verifica-se a impossibilidade prática de as empresas arcarem com todos os ônus trabalhistas, sob pena de perderem competitividade no mercado internacional, numa economia globalizada, sendo que a rigidez do Direito do Trabalho, como elemento protetivo do polo mais fraco na relação laboral, pode conduzir a desagregação dos fatores produtivos; a falência da empresa acarreta prejuízo não somente ao empresário, mas também ao trabalhador que perde seu sustento.

Caso uma empresa contrate um serviço, o trabalhador deverá exercer, exclusivamente, a função correspondente à sua responsabilidade e aptidão sendo vedado o seu desvio para outra atividade.

Segundo Nether (2005, p. 33), a flexibilização do Direito do Trabalho, não importando qual seja, acaba possibilitando a adaptação do ordenamento legal no ramo empresarial ou profissional trabalhista, admitindo-se assim a mudança de antigas condições estabelecidas no trabalho para adaptação às novas tecnologias nos métodos de trabalho.

Nesse sentido, é preciso deixar claro que a flexibilização nas relações trabalhistas não precariza o trabalho, pois, na prática antes mesmo da Lei nº 13.429/2017 as empresas já terceirizavam suas atividades em grande escala. Dessa forma, é importante salientar os dados trazidos pelo IBGE que são claros ao mostrar que antes mesmo da lei os serviços terceirizados já eram bem difundidos, somente faltava sua regulamentação, assim, antes da lei os terceirizados já compreendem cerca de 22% dos trabalhadores formais do Brasil sendo a atividade que mais contrata.

Dessa maneira, destaca-se que com a Lei nº 13.429/2017 o trabalhador vai continuar a exercer sua profissão normalmente e talvez até permanecer mais tempo no emprego, pois, além do apresentado acima, haverá, conforme Cavallini (2017, p 9), pelo texto da nova CLT uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador efetivo para recontratá-lo como terceirizado. Além disso, o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

Portanto, cabe ainda ressaltar que não haverá precarização dos terceirizados em relação aos celetistas como muitos estudiosos discutem essa como a grande desvantagem de terceirizar sob a ótica do trabalhador.

#### **4 TERCEIRIZADOS NO DESENVOLVIMENTO MACROECONÔMICO GLOBAL**

Segundo Da Silva. et al (2009,p. 3), o mundo globalizado vem inferindo nas organizações uma busca de excelência no cenário cada vez mais concorrido e competitivo. Assim, a terceirização passa a ser um forte mecanismo estratégico para as empresas no aspecto da eficiência, pois tornam-se mais competitivas e fortes em relação aos avanços contínuos do mercado. Logo, produz-se em uma maior escala em uma pequena quantidade de tempo com o menor custo e qualidade aumentada.



Dessa forma é importante destacar que os custos com trabalhadores terceirizados costumam diminuir (segundo pesquisas do mercado econômico) de 20% a 30% os gastos com salários em uma empresa de médio porte. Logo, percebe-se que, com esses números, os funcionários terceirizados são menos onerosos para o empregador que um empregado celetista, ou seja, quando se reduz os custos com pessoas pode-se alocar esses recursos em outras áreas. Nesse contexto, infere-se que o ponto principal para terceirizar é da empresa se despreocupar com atividades secundárias para poder focar-se na missão estabelecida para o fim econômico desta.

Assim, conforme explanado acima, os autores Da Silva. et al (2009,p. 9) entendem que basicamente opta-se por terceirizar quando os encargos de uma contratação de terceiros é menos custosa para empresa do que o contratante produzir diretamente. Contudo, no planejamento estratégico a ideia é, também, se destacar a frente da concorrência terceirizando áreas demasiadamente onerosas, complexas e especializadas, como exemplo, a área de TI onde existem pouca força de trabalho capacitada.

Sobre este prisma, Girardi (2006, p. 8) explica:

As empresas já perceberam que a tentativa de manter o controle total de suas atividades pode causar problemas na sua performance e no desenvolvimento de seus projetos, tornando estas, de certa forma, sem a agilidade necessária para o enfrentamento dos desafios diários que se apresentam em função da alta competitividade. Observa-se uma nova realidade econômica e financeira, onde a necessidade em obter ganhos de produtividade, melhor qualidade e maior competitividade estimula o desenvolvimento de parcerias. É possível discutir que as empresas presentes no mercado e que almejam se manterem competitivas desenvolvam a tendência de operar com uma maior cooperação entre os pares da cadeia produtiva.

Nesse sentido, entende-se que terceirizar pode ser uma forma prática e simples para controlar os encargos com funcionários devido à maior competência da empresa contratada em processos específicos além da diminuição desperdício em materiais e utensílios.

Por fim, considera-se interessante ressaltar o fenômeno da terceirização no Japão, um dos países com maior economia do planeta, que se mostra eficaz e fonte de grande geração de empregos inclusive muitos trabalhadores não terceirizados migrando para essa forma de trabalho sendo pacífico nesse país os benefícios desse instituto ao ver que até os sindicatos japoneses não discutem esse fenômeno conforme doutrina de Pastore (1993, p. 23-33) transcrita abaixo:

A subcontratação e a terceirização são praticadas em larga escala no Japão. Os sindicatos japoneses não se opõem a isso. Eles entendem que esse sistema maximiza resultados para a empresa e, por isso, é bom. No setor siderúrgico, a proporção de trabalhadores subcontratados em relação ao total do setor é de 45%. E em algumas usinas mais modernas, esse número chega a 60%! No setor naval, igualmente, a subcontratação atinge cerca de 33% dos trabalhadores.

O mesmo ocorre nos setores químico e da construção. Os trabalhadores subcontratados do setor siderúrgico têm seu próprio sindicato embora, em vários outros setores, eles não estejam organizados. Há muitos trabalhadores que se aposentam nas grandes empresas e vão trabalhar como subcontratados nas mesmas.

Portanto, como visto acima, a terceirização já vem a décadas auferindo resultados positivos nas economias de seus países, estes que em sua maioria são economicamente e socialmente desenvolvidos, além de gerar inúmeros postos de trabalhos para sua população.

Além disso, segundo site Opinião e Notícia (2009, p. 1), traz-se uma interessante comparação dos serviços terceirizados para espaço amostral da América Latina ao mostrar estudos sob a influência da terceirização em países como Chile e Colômbia, pois estes atraem muitos investidores estrangeiros, principalmente, de empresas multinacionais pelo fato destes países possuírem leis mais favoráveis a investimentos, principalmente pelas normas legais não burocráticas das terceirizações, que levam a economia desses países a terem mais oportunidades de capitalizar acordos com grandes empresas mundiais.

Nesse sentido, conforme a autora supracitada, ressalta-se que no Brasil, se não fosse, principalmente, pela grande parcela de burocratização presenciada no ordenamento jurídico poderia se beneficiar significativamente de investidores estrangeiros pelo fato de haver uma boa gama de mão de obra.

Assim, com o advento da lei nº 13.429/2017 esse histórico haverá de mudar, pois a nova “lei de terceirizações” é a brecha que precisávamos para colocar em atividade toda essa massa de pessoas a busca de empregos, movimentando, assim, o capital econômico no Brasil.

Dessa feita, constata-se que nosso país não consegue desenvolver novas alternativas para suas crises pelo fato, além de outros, de se discutir em demasia sobre um assunto já legalizado (Lei nº 13.429/2017), e, que já está pacificado em outros países.

## **5 MUTAÇÃO DE PARADIGMAS JURIDICOS NO BRASIL**

Sobre esse ponto, cabe dizer que, ainda, é assegurado aos trabalhadores a segurança jurídica presente no regime da CLT, ou seja, não haverá perda de direitos ou regressos nos direitos básicos. No caso da realização de uma terceirização, ficará proibida a demissão de um

empregado contratado diretamente para que logo após ele seja readmitido como um funcionário terceirizado.

Desse modo, a Lei nº 13.429/2017 traz um leque de novas regras para facilitar e diminuir a intervenção estatal na contratação de um funcionário, visto que, muitas empresas deixavam de contratar ou investir seu capital no Brasil pelo fato da CLT dificultar a relação trabalhista entre empregado e empregador.

De acordo com Frederico Martins (2001, p. 173) as empresas em caráter internacional preferem fazer seus investimentos em países que a legislação trabalhista não gere empecilhos para os objetivos de sua empresa. Portanto, eles procuram lugares com custos reduzidos, ou seja, encargos de um modo geral mais acessíveis para o desenvolvimento de seus interesses.

Dessa forma, o mesmo autor explica que a intenção é procurar Estados onde as interferências das leis trabalhistas sejam mínimas, pois assim, puderem obter mais liberdade nas relações trabalhistas, como exemplo, mais direitos trabalhistas criados por negociação coletiva e menos por meio de legislação protetiva.

Assim, segundo Poll. et al. (2006, p. 75-89):

A constante renovação tecnológica, política, social, econômica e cultural tem levado a grandes mudanças no setor de serviços, refletindo em diversas transformações na organização do trabalho. Se uma empresa que presta serviços a outra for bem administrada, ela se torna um negócio extremamente vantajoso (...), é oportuno no ponto de vista jurídico, pois ele vem alterando seus conceitos, deixando de lado garantias individuais em detrimento a ganhos coletivos. E por fim é legal no sentido de segurança judicial e legalidade.

Em relação às mudanças, contudo, a doutrina dominante alerta quanto aos riscos da chamada “quarteirização”. A respeito do tópico, infere-se de suma importância as palavras de Poll. et al. (2006, p. 75-89):

A quarteirização é uma consequência natural do processo de terceirizar, pois o número cada vez maior de atividades que podem ser delegadas contratualmente a empresas, faz com que as contratantes tenham uma outra empresa com competência suficiente para exercer o controle necessário.

Dessa feita, outro aspecto importante a ser tratado é a respeito da continuação da contratação subsidiária. Dessa forma, as responsabilidades trabalhistas são da empresa terceirizada e devem obedecer ao regime da Consolidação das Leis Trabalhistas podendo ser responsabilizada a tomadora de serviços de forma subsidiária. Além disso, para o julgamento

de uma eventual lide de um tema da terceirização continuará competente a Justiça do Trabalho para a solução do conflito com base no caso concreto.

Como a “Lei da Terceirização” trouxe muitos aspectos novos a ser observados na hora de contratar um terceirizado vamos destacar alguns mais importantes:

Em primeiro lugar foi imposto requisitos formais para o funcionamento das empresas de prestação de serviços bem como a validade de seus contratos. Dessa forma, importa salientar o quesito de capital social fundamental para constituir uma empresa prestadora de serviços passa a ser de acordo com o seu número de empregados, como, por exemplo, o capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para empresas com até 10 empregados ou R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) para em presas com mais de 100 empregados dentre outros capitais conforme artigo 4º - B, Lei nº 13.429/2017.

Mas também, houve uma alteração no prazo legal para a recontração de um trabalhador temporário que passa de 90 dias (consecutivos/ininterruptos) prorrogáveis por mais 90 dias, para 180 dias (consecutivos ou não/misto) prorrogáveis por mais 90 dias.

Não podemos deixar de falar das micro e pequenas empresas que são fontes importantes para a movimentação econômica no país e, as quais são as maiores contratantes de serviços terceirizados, que atualmente com a regulamentação trazida pela Lei 13.429/2017 serão as maiores beneficiárias dessa nova lei pelo fato de obterem uma segurança jurídica mais específica, formal e transparente conseguindo maiores possibilidades econômicas para produzir em massa (macroeconomia).

Além disso, afigura-se de suma importância ressaltar a reunião realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) no dia 09/10/2017 e 10/10/2017 em Brasília/DF para definir paradigmas de entendimento dos Juizes do Trabalho sobre a “Lei das Terceirizações” e reforma trabalhista. Assim, como esperado pelos defensores dessa Lei, os juizes contrários (grande maioria), acabaram aprovando entendimentos divergentes do proposto em lei, ou seja, eles não buscaram complementar ou criar normas jurisdicionais para seguir esta lei, mas tão somente “se passar por legislador ou buscar ‘defender’ a constituição federal como o STF” como pode-se ver no seguinte trecho extraído de uma reportagem feita pelo Site Consultor Jurídico, Teixeira, M. (2017, p. 1):

A terceirização não pode ser aplicada na administração pública direta e indireta em nenhuma hipótese, assim como não deve ser admitida na atividade-fim da iniciativa privada. Além disso, o salário e os benefícios dos terceirizados devem ser idênticos aos dos demais servidores. Essa foi a posição majoritária do plenário de evento da

Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, que aprovou teses que servirão de parâmetro hermenêutico para a aplicação da reforma trabalhista.  
[...]

A maioria do plenário também concordou em relação à inconstitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial pelo salário do trabalhador, uma vez que é dever do Estado a tutela de reparação ampla e integral quando estiver configurada a violação à moral das pessoas. A recomendação aprovada é a de que sejam aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam dar a máxima efetividade ao princípio da dignidade humana

Dessa forma, como visto nos trechos retirados da reportagem mencionada acima, a reunião versou sobre dois temas muito discutidos no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, sobre a possibilidade de terceirizar a atividade fim da administração pública uma vez que muitos doutrinadores tratam a Lei nº 13.429/2017 como “terceirização irrestrita” já que ela não estabelece limites sobre o tema, porém a Constituição da República Federativa do Brasil traz em seu artigo 37 a menção que os cargos públicos de provimento efetivo somente podem ser providos através de concurso público. Nesse sentido, deve-se observar a norma jurídica da Carta Magna pela hierarquia da norma constitucional em detrimento da lei ordinária; assim, nesse caso observa-se lógica a decisão dos juízes em não aplicar a terceirização em funções típicas do Estado.

Entretanto, a respeito da distinção entre a atividade meio e fim das empresas somente mencionando isso no artigo 9º §3º da Lei nº 13.429/2017 transcrito abaixo:

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

Dessa maneira, pode-se auferir que esse parágrafo da Lei nº 13.429/2017 acaba não distinguindo atividades-meio e fim nos trabalhos temporário, por isso, não cabe a quem deveria aplica-la ir de contrário a ela.

Sobre esse prisma, observa-se que esta diferenciação tem é composta por um caráter subjetivo para determinar o que seria atividade-meio e fim como o explanado pela Juíza Graça Laranjeira (2005, p. 6):

Não há critério absolutamente seguro e definido para diferenciação das atividades principais e acessórias, a tal ponto de o critério tornar-se determinante no que tange à responsabilização das empresas na intermediação de mão-de-obra. Os critérios para aferição da atividade-fim e/ou atividade-meio envolvem certa carga de subjetividade. Vez por outra, nos deparamos com julgamento conflitantes, relativamente a definição de tais temas. Na realidade, tais conceitos não são

conceitos jurídico-trabalhistas. São próprios da atividade empresarial, que hoje conta com uma especialização tecnológica para satisfação de suas necessidades.

Além disso, vê-se que os membros reunidos, ao entender a “inconstitucionalidade da tarifação do dano extrapatrimonial pelo salário do trabalhador” se preocuparam mais em exercer sua função atípica de “legislar” do que realmente aplicar os dispostos na norma legal conforme os casos concretos que chegam aos magistrados.

Nesse mesmo sentido, ressalta-se que o objetivo primordial da Lei nº 13.429/2017 é de fomentar a economia, possibilitando as empresas mais alternativas para a contratação de mão de obra como apresentado ao longo desse artigo, assim, percebe-se que os juízes não levaram em consideração o atual período de crise econômica vivida pelo Brasil, mas tão somente entendimentos formais-legais.

Mas também, ainda, ressalta-se outra reunião realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), data de 19 de outubro de 2017, onde foram definidos 125 enunciados para estabelecer entendimentos sobre a égide da polêmica Lei nº 13.467/2017 – “Reforma Trabalhista”. Nesse sentido, ao analisar os enunciados constatou, sobre o tema terceirizações, que foram definidos e ratificados alguns paradigmas que serão seguidos pelos magistrados ao analisar a “Lei das Terceirizações e Reforma Trabalhista” ao viés do caso concreto, conforme o trecho publicado pelo sitio da ANAMATRA (2017) disposto abaixo:

Terceirização - No campo da terceirização, foram aprovadas diversas teses, a exemplo do texto que diz que a terceirização não pode ser aplicada à Administração Pública direta e indireta, como sucedâneo do concurso público, restringindo-se às empresas privadas. Também se entendeu que os empregados das empresas terceirizadas devem ter direito a receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços, dedicados às mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial.

Em suma, a decisão apresentada sobre a impossibilidade de a terceirização ser aplicada aos entes administrativos da administração pública (primeira parte) é observada como óbvia, pois, reenterra-se, como explanado na primeira decisão da ANAMATRA apresentada neste artigo, a Constituição da República Federativa do Brasil dispõe em seu artigo 37 - II, sobre o assunto, o seguinte:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de

legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração [...].

Observa-se que uma lei ordinária não irá se sobrepor a CF/88 por esta norma ser superior hierarquicamente a primeira. Portanto, mais uma vez, constatou-se que o judiciário teve que “legislar” em sua função atípica pelo fato do legislador ser omissivo ao redigir a “lei das Terceirizações” – duas coisas, infelizmente, muito corriqueiras no Brasil.

Como referido, a segunda parte do trecho da decisão da ANAMATRA citado acima, explana sobre a equiparação de condições de trabalho entre um funcionário celetista e um terceirizado; ao passo que muitos especialistas opinavam em desfavor da terceirização pelo motivo desta lei não trazer, expressamente, algumas garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse sentido, cabe reconhecer que, apesar de reiteradamente os juristas terem um afeto em buscar entendimentos extralegais, essa decisão ao ponto de vista de garantias foi acertada, pois, além dos direitos e prerrogativas previstas na Lei nº 13.429/2017, como já abordado anteriormente, essa decisão acarreta em trazer para a referida lei prerrogativas da CLT favoráveis a proteção do funcionário de uma empresa, em termos de condições de trabalho.

## **6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente projeto de pesquisa teve como método de abordagem o método dedutivo. A dedução caracteriza-se quando se parte de uma situação geral para um particular. Assim, considera-se que a conclusão está implícita nas premissas. Portanto, as conclusões seguem fielmente as premissas: se o raciocínio dedutivo for válido e as premissas forem verdadeiras, a conclusão deverá ser verdadeira.

Dessa forma, isso é um método que parte da matemática, proposto pelos racionalistas, segundo os quais só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro, que decorre de princípios reconhecidos como verdadeiros, indiscutíveis, evidentes e irrecusáveis. As conclusões se respaldam na lógica.

Nesse sentido, a intenção é ter um princípio reconhecido como verdadeiro e inquestionável, ou seja, uma premissa maior (geral), a partir da qual o pesquisador estabelece relações com uma proposição mais restrita, a premissa menor (particular) para que se chegue à conclusão.

Em segundo lugar, para melhor persecução dos objetivos pretendidos pela pesquisa, se utilizou o método de procedimento comparativo, uma vez que esse método visa proporcionar maior familiaridade com o fato ou fenômeno, a fim de torná-lo mais claro ao fazer analogias entre disposições jurídicas legalistas e doutrinários. Envolve, portanto, um levantamento bibliográfico e documental, observação, comparação, entre outras técnicas.

Mas também se utilizou como técnica de pesquisa a pesquisa bibliográfica, tendo o levantamento de material literário (livros, revistas e internet) e estudo à legislação brasileira vigente a data de elaboração deste trabalho. Ademais, essa pesquisa envolve levantamento bibliográfico; análise de exemplos que estimulem a compreensão. Assume, em geral, as formas de Pesquisas Bibliográficas e Documental, pois mesmo que existem poucas referências sobre o assunto estudado, nenhuma pesquisa hoje parte do zero. Nesse tipo de pesquisa, o objetivo é familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado, como o caso da nova “Lei das Terceirizações”, estudada no presente trabalho.

Além disso, o local onde se realizará a pesquisa será o mais amplo possível, ou seja, a pesquisa bibliográfica abrangerá todo o Brasil através do uso das informações contidas nos mais diversos materiais de imprensa como a internet, periódicos, revistas entre outras. Todavia, a obtenção das informações pessoais (por melhor viabilidade econômica e espacial) será produzida na localidade de Santa Cruz do Sul, no Estado do Rio Grande do Sul.

## **6.1 Metodologia em Função dos Procedimentos Técnicos**

Para um melhor desenvolvimento do estudo e resolução do questionamento da pesquisa, empregou-se o uso da técnica de pesquisas bibliográficas aprofundadas em quatro ramos do direito brasileiro: Trabalhista, Tributário, Empresarial e Econômico; tendo como base o tema da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Terceirização para o desenvolvimento da pesquisa.



A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio da consulta a literatura científica, constituído principalmente de artigos de periódicos, teses, livros (os manuais somente em poucos casos específicos), dissertações e com material já estudado por meio da internet.

Além disso, há as fontes secundárias que incluem os dados transcritos de fontes primárias, os dados que já foram tornados públicos e analisados por outro pesquisador. Assim, angaria-se o maior número de informações específicas possíveis para o melhor entendimento da pesquisa.

Não obstante, foi realizada em menor escala o uso da pesquisa documental, porque ela pode ser elaborada a partir de materiais que não receberam tratamento específico, assim pode-se aprofundar mais a presente pesquisa no ramo jurídico e nos fatos. São dados ou fontes que constituem documentos, sejam escritos ou não. Estes podem ser coletados no momento em que estiverem acontecendo ou depois. Por exemplo: documentos de arquivos públicos, publicações parlamentares, cartas, contratos, fotografias, objetos, estatísticas, leis, dentre outros.

## **6.2 Instrumento e Técnicas Selecionadas**

Do ponto de vista dos instrumentos de pesquisa para coleta de dados, a pesquisa utilizou a seguinte técnica que é a qual trará melhor resultados para a pesquisa, pois permite analisar uma maior gama de informações e opiniões sobre o assunto desenvolvido nesse trabalho.

Desta forma, foi utilizada a técnica de coleta de informações para pesquisa denominada observação: utilizou-se aqui os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade, ou seja, consiste em ver, ouvir e examinar os fatos ou fenômenos que se pretende investigar. A observação torna-se científica à medida que convém a um formulado plano de pesquisa, à medida que é planejada sistematicamente, quando é registrada metodicamente e quando está sujeita à verificação.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base nos dados abordados no presente artigo, depreende-se que o tema abordado gera enormes debates sobre diversos pontos de vista distintos. Assim, aqui, optou-se em

analisar a Lei nº 13.429/2017 sobre o aspecto dos benefícios trazidos por esta para as empresas em terceirizar suas atividades como uma forma de evitar encargos fiscais e trabalhistas, pois, ao tempo em que essa Lei foi promulgada havia muitos doutrinadores, juristas e leigos opinando em desfavor a lei sob análise do empregado, porém, uma minoria analisava a outra face da lei, a econômica, empresarial e fiscal.

Portanto, destaca-se que terceirizar em um país de cujas regras se faz presente em demasia é eficientemente a alternativa de fomentar a economia brasileira reduzindo encargos para se preocupar, primordialmente, com a atividade essencial da empresa visada por seus diretores sem ter de pagar caro por trabalhadores não essenciais. Por conseguinte, alguns doutrinadores explanaram, em suas obras, suas posições favoráveis a lei como justificativa de conceder uma nova alternativa aos empregadores diminuir o excesso de proteção e burocracia imposto pela legislação brasileira.

Dessa forma, percebe-se pela análise do trabalho que a legislação brasileira impõe regras em demasia em comparação com outros países desenvolvidos, onde o instituto da terceirização não se exige muita regulamentação, pois, trata-se de peça fundamental para que as empresas consigam se dedicar aos seus objetivos primários sem precisar se preocuparem com desvios de cronograma com atividades não relevantes, e sim, focar-se nas atividades que efetivamente geram lucros para a empresa, obtendo-se, assim, uma flexibilização favorável para um país que necessita se livrar de excesso de regras para uma nova visão de flexibilização.

Nesse sentido, ainda, a CLT a se afirmou como um entrave para as pequenas e grandes empresas contratarem seus funcionários para atividades simples, ou que não tenham grande importância dentro das finalidades das empresas, como por exemplo, arcar com todos os encargos trabalhistas para a contratação de um funcionário que tem a função de somente apertar um parafuso em uma máquina.

Sobre esse Norte, entende-se que, com o avanço da sociedade, é necessário o ordenamento jurídico estar sempre se desenvolvendo em consonância com esta de maneira de reduzir os custos com os postos trabalhistas, maximizando os lucros, movendo a economia, assim, atingindo interesses de toda a sociedade.

Desse modo, como vimos no presente artigo, resumidamente, a terceirização traz inúmeros benefícios a todos os envolvidos no processo econômico e trabalhistas, tal como maior segurança jurídica para empresas e empregadores; flexibilização trabalhista, melhoria da produção em massa, favorecendo inserção competitiva do Brasil no mercado

macroeconômico globalizado; contratação de especialistas qualificados em cada área, otimizando resultados em todas as etapas.

Além disso, como resultado de grandes crises políticas e econômicas presenciadas no Brasil, ressalta-se que é um passo relevante o legislativo inserir no ordenamento jurídico brasileiro a Lei 13.429/2017 para a retomada da competitividade e do crescimento, pois, o maior problema das empresas nunca foi somente a oscilação econômica, mas sim a ineficácia jurídica.

Portanto, conclui-se que a Terceirização pode ser considerada, sim, a solução jurídica para problemas trabalhistas, fiscais e econômicos causados pela Consolidação das Leis do Trabalho muito pelo motivo dela decorrer de uma relação civil/empresarial e não trabalhista, assim, contornando os empecilhos contratuais trabalhistas que presenciamos ao longo desse artigo. Pois, nesse contexto, ela implica em novas possibilidades jurídicas, políticas e econômicas em relação ao movimento econômico e contratuais de força de trabalho, os quais acabam que, indistintamente, caminhando juntas com o desenvolver do mercado globalizado em que vivemos no atual contexto mundial.

## REFERÊNCIAS

CAVALLINI, M. (11 de outubro de 2017). Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei. Fonte: G1:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei.ghtml>

Acesso em 28 out. 2017.

DA SILVA, José Gentil Bezerra; Da Silva, Fábio Ferreira; De Araujo Neto, José Emidio.

**Terceirização: um instrumento estratégico para eficácia das organizações.** Salvador, BA, Brasil. Disponível em:

[http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009\\_TN\\_STO\\_091\\_622\\_14500.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_091_622_14500.pdf)

Acesso em 09 mai. 2017.

Opinião e Notícia. **Investidores se voltam para a América Latina.** Cidade desconhecida. Disponível em:

<http://opiniaoenoticia.com.br/sem-categoria/investidores-se-voltam-para-a-america-latina/>

Acesso em 15 de dezembro de 2017,

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

GIRARDI, D. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações.** Belo Horizonte. Disponível em:

[http://www.gelreservico.com.br/wpcontent/uploads/2011/10/Estudo\\_Terceirizacao.pdf](http://www.gelreservico.com.br/wpcontent/uploads/2011/10/Estudo_Terceirizacao.pdf)

Acesso em 09 mai. 2017.

KARDEC, A. **Gestão estratégica e terceirização.** Rio de Janeiro: Quality Marc, 2002.

**A Terceirização vista pela Doutrina e Jurisprudência.** Revista Eletrônica Mensal do Centro de Pesquisas Jurídicas UNIFACS, Salvador, BA, Brasil, nº 62, 2005.

NASCIMENTO, M. ; SILVESTRE, M. R. **Os novos paradigmas do Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2001.

NETHER, Daniel Luis. **Terceirização: uma alternativa de flexibilização empresarial.** 2005. 74 f. Monografia (Graduação) - Universidade de Santa Cruz do Sul, 2005.

PASTORE, José. **Relações do Trabalho no Japão,** São Paulo. OIT/IBCB, 1993.

POLL, Márcia Trojan; GUARIENTI, Adriane; ROSA, Leandro Cantorski da. **Terceirização aspectos sobre custos, qualidade e produtividade: uma abordagem teórica.** Tecnológica. Santa Cruz do Sul, 2006, v. 10, n.2.

Teixeira, M. **Terceirização não vale para governo nem atividade-fim, dizem juízes.** Fonte: Consultor Jurídico: <https://www.conjur.com.br/2017-out-11/terceirizacao-nao-vale-governo-nem-atividade-fim-dizem-juizes>

Acesso em 19/10/2017

Teixeira, S. **CLT - A Consolidação das Leis do Trabalho**. Fonte: Catho:  
<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/clt-a-consolidacao-das-leis-do-trabalho>  
Acesso em 19 out. 2017.