

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**DOUGLAS NIEHUS**

**A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

**RIO DO SUL**

**2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

**DOUGLAS NIEHUS**

**A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Bacharel em Direito, pelo  
Centro Universitário para o Desenvolvimento do  
Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI

Orientador: Prof. Me. André Zanis Martignago.

**RIO DO SUL**

**2023**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO  
ITAJAÍ – UNIDAVI**

A monografia intitulada “**A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**”,  
elaborada pelo acadêmico DOUGLAS NIEHUS, foi considerada

( ) APROVADA

( ) REPROVADA

por todos os membros da banca examinadora para a obtenção do título de  
BACHAREL EM DIREITO, merecendo nota \_\_\_\_\_.

Rio do Sul \_\_\_\_\_ de junho de 2023.

---

Profa. M.<sup>a</sup> Vanessa Cristina Bauer  
Coordenadora do Curso de Direito

Apresentação realizada na presença dos seguintes membros da banca:

Presidente: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

Membro: \_\_\_\_\_

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico conferido ao presente trabalho, isentando o Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Rio do Sul \_\_\_\_\_ de junho de 2023.

**Douglas Niehus**  
**Acadêmico**

## **AGRADECIMENTOS**

Elaborei esta monografia com o intuito de promover o meu desenvolvimento profissional e acadêmico, e assim, gostaria de dedicar este trabalho a todas as pessoas que possam se beneficiar desta pesquisa. Gostaria de expressar minha gratidão a Deus e ao meu orientador, que foram fundamentais para que eu pudesse concluir esta tarefa desafiadora. Também agradeço à minha esposa querida e a minha família incrível, que tanto admiro. Dedico o resultado do meu esforço nesta jornada a eles, pois sem o apoio deles, não teria sido possível concluir essa tarefa tão laboriosa.

## RESUMO

O estudo em questão aborda a terceirização no campo do direito do trabalho e investiga esse fenômeno que se tornou progressivamente comum nas empresas. Para isso, foi produzida uma literatura especializada no assunto. A terceirização consiste na contratação de uma empresa para executar uma atividade meio, permitindo que a empresa contratante se dedique totalmente à sua atividade fim. O primeiro capítulo aborda os aspectos gerais do direito do trabalho, como definições, princípios e a relação entre empregado e empregador. Em seguida, discutem-se os benefícios e as desvantagens da terceirização, bem como os riscos envolvidos nesse processo. No terceiro e último capítulo, analisa-se a súmula 331 do TST, que define a responsabilidade solidária e subsidiária do tomador de serviços e o entendimento majoritário sobre essas definições. Em suma, o estudo busca compreender a terceirização no contexto do direito do trabalho e suas implicações legais e sociais.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho, terceirização, vantagens, desvantagens, precarização, atividade-fim.

## **ABSTRACT**

The study in question addresses outsourcing in the field of labor law and investigates this phenomenon that has become common in companies. For this, a specialized literature on the subject was produced. Outsourcing consists of hiring a company to perform a secondary activity, allowing a contracting company to dedicate itself fully to its core activity. The first chapter deals with general aspects of labor law, such as definitions, principles and the relationship between employee and employer. Then, the benefits and how they oversee outsourcing are discussed, as well as those involved in this process. In the third and final chapter, the summary 331 of the TST is analyzed, which defines the joint and several liability of the service taker and the majority understanding of these configurations. In short, the study seeks to understand outsourcing in the context of labor law and its psychological and social aspects.

**Keywords:** Labor law, outsourcing, advantages, disadvantages, precariousness, core activity.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>9</b>
<b>1. O DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>11</b>
1.1 Conceito de direito do trabalho	11
1.2 Princípios do direito do trabalho	14
1.3 Relação de emprego e relação de trabalho	19
1.4 Elementos fático-jurídicos da relação de emprego	19
1.5 Empregador e empregado	21
<b>2. TERCEIRIZAÇÃO</b>	<b>23</b>
2.1 Origem do fenômeno	23
2.2 Conceito de terceirização	25
2.3 Natureza jurídica de terceirização	27
2.4 Regramento da Terceirização	28
2.5 Terceirização Lícita e Ilícita	29
2.6 Relação entre o Tema 725 do STF e a Súmula 331 do TST	30
2.7 A (IN)compatibilidade ou contradição entre as decisões	31
<b>3. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E CONSEQUÊNCIA PARA O CONTRATO DE TRABALHO</b>	<b>33</b>
3.1 Precarização das relações trabalhistas	34
3.2 Consequências Nocivas da Terceirização para o empregador	36
3.3 Consequências Nocivas da Terceirização para o empregado	37
3.4 As consequências e reflexos da terceirização na atividade-fim na sociedade brasileira e no direito do trabalho	38
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>45</b>

## INTRODUÇÃO

O objeto do presente Trabalho de Curso é promover uma análise no que concerne da terceirização no direito do trabalho.

O seu objetivo institucional é a produção do Trabalho de Curso como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Direito pelo Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí – UNIDAVI.

O objetivo geral deste trabalho de curso é investigar se é lícita ou ilícita a terceirização no direito do trabalho bem como investigar as consequências que essa espécie de trabalho é capaz de trazer para o empregado e o empregador.

Os objetivos específicos são: a) Analisar a conceituação do direito do trabalho, bem como sua base principiológica, além de discorrer sobre a relação de emprego e trabalho e seus componentes de fatos e fundamentos; b) Compreender a conceituação da terceirização, assim como sua origem e normatização, aliado a análise sobre sua licitude e a discussão existente nos tribunais superior; c) Discutir acerca da precarização das relações do trabalho, corroborando com as consequências nocivas entre empregado e empregador, além dos reflexos na atividade-fim da esfera do trabalho.

Na delimitação do tema levanta-se o seguinte problema: É lícita a terceirização no direito do trabalho? E quais as consequências e reflexos da terceirização na atividade-fim na sociedade brasileira e no direito do trabalho?

Para a resolução do problema levanta-se a seguinte hipótese: Supõe-se que é ilícita a terceirização no direito do trabalho e que a terceirização do trabalho traz consequências para o empregado e para o empregador.

Será adotado o método de abordagem indutivo na elaboração deste trabalho. O método de procedimento utilizado será o monográfico. Para o levantamento de dados, será empregada a técnica de pesquisa bibliográfica.

A conceituação histórica das relações trabalhistas mostra que a terceirização da mão-de-obra tem impactado profundamente a relação de trabalho. Embora possa trazer benefícios em termos de flexibilidade, também apresenta desafios relacionados à precarização do trabalho e à desigualdade. É fundamental buscar soluções que promovam uma relação de trabalho justa e equilibrada, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Os objetivos deste trabalho são discorrer sobre conceituação do direito do trabalho e seus princípios, bem como o conceito de terceirização e a discussão nos tribunais sobre sua licitude e ilicitude, além de promover análises referentes o reflexo dessa relação de trabalho sobre a atividade-meio e a atividade-fim da empresa.

Pretende-se abordar e discutir a licitude da terceirização no direito do trabalho, devido a divergência no entendimento dos tribunais superiores acerca de sua normatização, inferindo na atividade-meio e na atividade-fim da empresa.

No primeiro capítulo, são apresentados os fundamentos do direito do trabalho, incluindo sua definição, princípios, autonomia, bem como a diferenciação entre a relação de emprego e a relação de trabalho. São explorados os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação de emprego, e também são conceituados os principais sujeitos envolvidos nessa relação, ou seja, o empregado e o empregador.

Já no segundo capítulo, passa-se a elucidar o conceito de terceirização trabalhista e sua origem, além de sua normatização, que aduz à ilicitude ou a licitude do fenômeno, que, contudo, traz em tela os temas 725 do STF e a Súmula 331 do TST, estes que possuem entendimentos antagônicos sobre a terceirização.

Ademais, no terceiro capítulo, abordar-se-á a precária relação empregatícia, sendo que o empregado e o empregador têm sua relação fragilizada, elucidando as consequências com a terceirização para o empregador e para o empregado, bem como as consequências e reflexos da terceirização na atividade-fim na sociedade brasileira e no direito do trabalho.

## CAPÍTULO I

### 1. O DIREITO DO TRABALHO

#### 1.1 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é uma área do Direito que tem como objetivo regulamentar as relações entre empregadores e empregados, buscando equilibrar os interesses de ambas as partes e garantir a proteção dos direitos trabalhistas. Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado (2019), o Direito do Trabalho é um conjunto de normas e princípios que regulam as condições de trabalho, a remuneração, a segurança e saúde do trabalhador, entre outras questões.

A partir das transformações socioeconômicas desencadeadas pela Revolução Industrial, o Direito do Trabalho surgiu em finais do século XIX e princípios do século XX. A rápida industrialização desencadeou uma série de mudanças que afetaram profundamente as condições laborais, culminando na deterioração das condições de trabalho e na exploração extrema dos trabalhadores pelos empregadores. Como resultado, emergiu a necessidade premente de regulamentar as relações de trabalho. (KRELL, 2017).

Um dos traços mais marcantes do Direito do Trabalho consiste na sua inequívoca inclinação protetiva em prol do trabalhador mais vulnerável na relação laboral, que, via de regra, é o empregado. A salvaguarda de tais interesses é concretizada mediante a edição de leis e normas que tutelam direitos elementares, tais como o salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, a segurança e saúde laboral, dentre outros direitos laborais essenciais. (DELGADO, 2019).

A legislação trabalhista é um importante instrumento para a garantia dos direitos trabalhistas. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943, é a principal norma que regula as relações de trabalho. Além disso, existem outras leis e normas complementares que tratam de temas específicos, como a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974) e a Lei de Estágio (Lei nº 11.788/2008). (MAIOR, 2017).

Outra importante dimensão que o Direito do Trabalho abraça refere-se à preservação dos direitos coletivos dos trabalhadores, os quais englobam prerrogativas basilares, como o direito à associação sindical e à greve. Tais direitos revestem-se de uma importância ímpar, visto que viabilizam a organização dos trabalhadores e o

diálogo coletivo com os empregadores, fatores cruciais para a consecução de melhores condições laborais e para a proteção dos interesses da coletividade trabalhista. (ALMEIDA, 2017).

A dinamicidade e a constante evolução são traços preeminentes do Direito do Trabalho, que visa a acompanhar as transformações nas relações de trabalho e assegurar a proteção dos direitos laborais. Em consonância com esse propósito, a área se dedica a enfrentar os novos desafios e questões decorrentes do avanço tecnológico e das novas modalidades de trabalho, tais como o teletrabalho, a economia compartilhada e outras formas emergentes de prestação laboral, demandando regulamentação específica e um constante aprimoramento do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019).

Além da legislação trabalhista, existem outras fontes do Direito do Trabalho, como os contratos de trabalho, os acordos coletivos e as convenções coletivas. Essas fontes complementam a legislação e são importantes para a negociação das condições de trabalho entre empregadores e empregados. (MAIOR, 2017).

Uma das principais preocupações do Direito do Trabalho é garantir que o trabalho seja realizado em condições dignas e saudáveis, sem prejudicar a saúde física e mental do trabalhador. Para isso, são estabelecidas normas de segurança e saúde no trabalho, que visam prevenir acidentes e doenças ocupacionais. (KRELL, 2017).

Pode-se verificar que Direito do Trabalho é uma área do Direito que busca regulamentar as relações entre empregadores e empregados, garantindo a proteção dos direitos trabalhistas e promovendo condições dignas e saudáveis de trabalho. É uma área dinâmica e em constante evolução, que acompanha as mudanças nas relações de trabalho e busca adaptar-se a elas, sempre com o objetivo de proteger o trabalhador e equilibrar os interesses das partes envolvidas. (DELGADO, 2019).

Observando alguns outros autores, é possível analisar, por exemplo, que, segundo Sérgio Pinto Martins:

A expressão Direito do Trabalho surge na Alemanha por volta de 1912. A matéria em estudo vai ser concentrada nas relações do trabalho em geral e não de certas particularidades, como o trabalho na indústria ou no sindicato. A Lei nº 2.724/56 muda a denominação da cadeira nas Faculdades de Direito, passando a empregar a expressão Direito do Trabalho, determinando a incorporação do Direito Industrial ao Direito Comercial. A Constituição de 1946 e as que se seguiram passaram a utilizar a expressão Direito do Trabalho, como se observa na atual Constituição, no inciso I do art. 22. Adoto,

portanto, a denominação Direito do Trabalho, que é mais corrente, como se verifica nos países de língua inglesa (Labor Law), nos de língua francesa (DroitduTravail), nos de língua espanhola (DerechodelTrabajo), nos de língua italiana (Dirittodel Lavoro) e nos de língua alemã (Arbeitsrecht). Em Portugal e no Brasil, é utilizada a denominação Direito do Trabalho, que mais individualiza a matéria, dizendo respeito, assim, não só ao trabalho subordinado, mas também ao trabalho temporário, aos trabalhadores avulsos, domésticos etc. O Direito do Trabalho deveria dizer respeito a qualquer tipo de trabalhador, mas, na verdade, tutela o trabalho subordinado e condições análogas. (MARTINS, 2023, p.28).

É possível definir o Direito do Trabalho como a área do conhecimento jurídico que se dedica ao estudo das relações legais entre aqueles que prestam serviços e aqueles que os contratam, com ênfase nas relações entre funcionários e empregadores. (RESENDE, 2020).

No mesmo sentido, é o entendimento do doutrinador Josephá Francisco dos Santos:

Direito do trabalho ou conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações entre empregadores e empregados e, além disso, outros aspectos da vida desses últimos, mais precisamente em função de sua condição de trabalhador. (SANTOS, 2002, p.06).

O Direito do Trabalho é um conjunto de princípios, regras e instituições que se aplicam à relação de trabalho subordinado e situações similares, com o objetivo de garantir condições melhores de trabalho e sociais para o trabalhador, por meio de medidas de proteção destinadas a essa parte vulnerável da relação jurídica. (MARTINS, 2023).

Podemos notar, que a expressão direito do trabalho pode ter várias interpretações diferentes devido à grande abrangência do significado. Por conta disso, advém a divergência de entendimento das teorias pelos doutrinadores.

Existem três correntes distintas para o conceito de Direito do Trabalho: subjetivista, objetivista e mista. Assim, alguns doutrinadores adotam a teoria subjetivista, enquanto outros adotam a teoria objetivista e ainda outros adotam a teoria mista, que combina elementos das duas primeiras correntes. (LEITE, 2023).

Os subjetivistas, ao elaborar o conceito de Direito do Trabalho, consideram quais tipos de trabalhadores seriam protegidos por este ramo do Direito. Para alguns doutrinadores, todos os trabalhadores, incluindo os autônomos, seriam protegidos pelo Direito do Trabalho. Já para outros, apenas um tipo específico de trabalhador, o subordinado ou empregado, seria contemplado. Essa corrente é seguida por Rodolfo Napoli, Alfredo Huech e Nipperdey, que afirmam que o Direito do Trabalho é o direito

especial dos trabalhadores, assim como o Direito Comercial é o direito dos comerciantes. Cesarino Júnior é apontado como um dos principais defensores desta doutrina, argumentando que o Direito Social é o sistema legal de proteção aos mais vulneráveis. (LEITE, 2023).

Já o critério objetivista enfoca o objeto das relações jurídicas regulamentadas pelo Direito do Trabalho, buscando determinar as questões regulamentadas por suas normas, em vez de focar nas pessoas envolvidas. As definições objetivistas não são uniformes, algumas defendem que o Direito do Trabalho abrange todas as relações de trabalho, enquanto outras defendem que ele só se aplica à relação de trabalho subordinado. (NORONHA, 2023).

Nessa perspectiva, na compreensão do doutrinador Messias Pereira, Direito do Trabalho é um "corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam". (DONATO, 1979).

E por último, as definições que se baseiam no critério misto combinam tanto o aspecto subjetivo quanto o objetivo, abrangendo tanto os sujeitos quanto as matérias reguladas pelo Direito do Trabalho. Essas definições procuram encontrar uma unidade que possa explicar de forma mais abrangente o conteúdo deste ramo do Direito, essa teoria tem sido amplamente utilizada pela maioria dos doutrinadores no Brasil. (NORONHA, 2023).

Nessa ótica, para o doutrinador Octavio Bueno Magano, Direito do Trabalho é um "conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais". (MAGATO, 1991).

## **1.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito que visa regulamentar as relações entre empregadores e empregados, garantindo a proteção dos direitos trabalhistas e promovendo condições dignas e saudáveis de trabalho. Para alcançar esse objetivo, o Direito do Trabalho se fundamenta em princípios que orientam a sua atuação. Neste sentido, é importante compreender quais são os princípios que regem o Direito do Trabalho.

Um dos principais princípios do Direito do Trabalho é o princípio da proteção, que visa proteger o trabalhador em sua condição de parte mais fraca na relação com o empregador. Esse princípio se materializa na legislação trabalhista, que estabelece normas e direitos mínimos a serem observados pelos empregadores em relação aos seus empregados. Assim, a proteção ao trabalhador é vista como um objetivo primordial do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019).

Outro princípio fundamental do Direito do Trabalho é o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Esse princípio estabelece que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, ou seja, mesmo que o trabalhador concorde em renunciar a algum direito previsto em lei, essa renúncia não terá validade jurídica. Isso porque o Direito do Trabalho entende que o trabalhador, em razão de sua condição de parte mais fraca na relação com o empregador, não pode abrir mão de seus direitos trabalhistas. (MAIOR, 2017).

Por fim, o princípio da primazia da realidade é outro importante princípio do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que, em caso de conflito entre o que está previsto em contrato e o que de fato acontece na relação entre empregador e empregado, deve prevalecer a realidade dos fatos. Isso significa que, se o contrato estabelecer uma determinada condição de trabalho, mas na prática as condições forem diferentes, deve-se considerar a realidade dos fatos como verdadeira. Assim, esse princípio busca garantir que o trabalhador não seja prejudicado por condições de trabalho que não estejam de acordo com o que foi estabelecido em contrato. (KRELL, 2017).

Além dos princípios já mencionados, o Direito do Trabalho se baseia em outros importantes princípios que norteiam a sua atuação. A seguir, serão abordados mais alguns desses princípios.

O princípio da continuidade da relação de emprego é um importante princípio do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que a relação de emprego deve ser mantida de forma contínua, ou seja, sem interrupções ou descontinuidades. Isso significa que, salvo em casos excepcionais, o empregador não pode interromper a relação de emprego de forma arbitrária. Além disso, esse princípio garante ao trabalhador a estabilidade no emprego, sendo que a dispensa sem justa causa é considerada ilegal. (MARTINS, 2018).

A dignidade da pessoa humana é outro princípio fundamental do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que o trabalho deve ser realizado em condições

que garantam a dignidade do trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem como objetivo proteger o trabalhador de situações que possam afetar a sua dignidade, tais como a exploração, o assédio moral e a discriminação. (BARROS, 2019).

O da igualdade é outro importante princípio do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igualitária, sem qualquer tipo de discriminação. Assim, o Direito do Trabalho busca garantir que não haja distinção entre os trabalhadores em razão de raça, gênero, orientação sexual, religião, entre outros aspectos. (DELGADO, 2019).

Tem-se também o princípio da boa-fé. Esse princípio estabelece que as partes devem agir com honestidade e transparência na relação de emprego. Assim, o empregador deve fornecer ao trabalhador todas as informações necessárias sobre as condições de trabalho, enquanto o trabalhador deve cumprir com as suas obrigações de forma diligente. (SARAIVA, 2017).

O princípio da primazia da realidade é outro importante princípio do Direito do Trabalho. Ele estabelece que a realidade dos fatos deve prevalecer sobre o que foi estabelecido em contrato. Assim, se as condições de trabalho na prática forem diferentes das que foram estabelecidas em contrato, deve-se considerar a realidade dos fatos como verdadeira. Esse princípio busca garantir que o trabalhador não seja prejudicado por condições de trabalho que não estejam de acordo com o que foi estabelecido em contrato. (KRELL, 2017).

O princípio da não discriminação, estabelece que é proibida qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, seja em relação a raça, gênero, orientação sexual, religião, entre outros aspectos.

O princípio da proteção é um dos pilares do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que o Direito do Trabalho tem como objetivo proteger o trabalhador, que é considerado a parte mais fraca na relação de emprego. Assim, o Direito do Trabalho busca estabelecer normas que garantam a proteção do trabalhador, tais como normas relativas à segurança e saúde no trabalho, à jornada de trabalho, ao salário mínimo, entre outros aspectos. (AMORIM, 2018).

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é outro importante princípio do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que o trabalhador não pode renunciar aos seus direitos trabalhistas, mesmo que o faça de forma voluntária. Isso significa que o trabalhador não pode abrir mão de direitos que são garantidos por lei,

como o salário mínimo, as férias, o décimo terceiro salário, entre outros. (CARRION, 2019).

O princípio da proteção da norma mais favorável estabelece que, na relação de emprego, deve-se aplicar a norma mais favorável ao trabalhador, sempre que houver conflito entre duas ou mais normas. Assim, se houver conflito entre uma norma mais favorável e outra menos favorável ao trabalhador, deve-se aplicar a norma mais favorável. (MAIOR, 2019).

O princípio da não estabelece que a lei trabalhista não pode retroagir para prejudicar o trabalhador. Isso significa que, se houver uma mudança na lei trabalhista, essa mudança não pode ser aplicada a contratos de trabalho que foram celebrados antes da entrada em vigor da nova lei. (SCHIAVI, 2018).

O princípio da razoabilidade estabelece que as normas trabalhistas devem ser razoáveis e proporcionais. Assim, as normas trabalhistas não devem impor ônus excessivos ao empregador, nem limitar indevidamente a liberdade do trabalhador. Esse princípio busca garantir o equilíbrio na relação de emprego, evitando abusos de ambas as partes. (MARTINS FILHO, 2017).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é outro importante princípio do Direito do Trabalho. Esse princípio estabelece que é proibido ao empregador alterar as condições de trabalho de forma prejudicial ao trabalhador. Assim, se o empregador pretende alterar as condições de trabalho, deve fazê-lo de forma negociada e respeitando os direitos adquiridos do trabalhador. (DELGADO, 2018).

O princípio da boa-fé estabelece que as partes envolvidas na relação de trabalho devem agir com honestidade e transparência. Ele se manifesta como uma espécie de "dever ético", que se aplica tanto na fase de negociação do contrato de trabalho como na sua execução. Dessa forma, a boa-fé impõe limites ao poder de cada uma das partes envolvidas, impedindo que uma delas se aproveite da vulnerabilidade da outra. (DELGADO, 2021).

O princípio da continuidade da relação de emprego tem como objetivo garantir a estabilidade do trabalhador, assegurando que ele não seja dispensado sem justa causa. Ele visa proteger o empregado da incerteza e instabilidade que a perda do emprego pode causar, bem como incentivar a manutenção do vínculo empregatício. Assim, a dispensa sem justa causa representa uma violação ao princípio da continuidade da relação de emprego. (BARROS, 2022).

O princípio da proteção da confiança tem como objetivo garantir a segurança jurídica das relações de trabalho. Ele estabelece que o trabalhador tem o direito de confiar nas normas e nas instituições que regem a sua atividade laboral. Dessa forma, o Estado e as empresas têm o dever de cumprir com suas obrigações trabalhistas, garantindo ao trabalhador um ambiente de trabalho seguro e justo. (MARTINS, 2020).

O princípio da irrenunciabilidade de direitos estabelece que o trabalhador não pode abrir mão de direitos trabalhistas garantidos por lei. Isso significa que, mesmo que o empregado concorde com determinada condição imposta pelo empregador, se essa condição ferir algum direito garantido por lei, ela será considerada nula e sem efeito. Assim, o princípio da irrenunciabilidade de direitos visa proteger o trabalhador da exploração e da precarização das relações de trabalho. (GARCIA, 2021).

O princípio da igualdade visa garantir que não haja discriminação entre os trabalhadores em razão de gênero, raça, cor, idade, orientação sexual, entre outras características. Dessa forma, o empregador deve tratar todos os trabalhadores de forma igualitária, sem qualquer tipo de discriminação. Esse princípio é fundamental para garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo. (NASCIMENTO, 2020).

Pode-se observar que os princípios são fundamentais no Direito do Trabalho por estabelecerem as bases teóricas que devem nortear as decisões dos operadores do direito. Eles são os responsáveis por garantir a proteção dos direitos do trabalhador e equilibrar a relação empregado-empregador, garantindo justiça e equidade na relação trabalhista.

Os princípios do Direito do Trabalho estão presentes na legislação e na jurisprudência brasileira, e servem como norte para a tomada de decisões em caso de conflitos. São eles que orientam os juízes e demais profissionais do Direito a tomarem decisões que protejam os trabalhadores e respeitem a dignidade humana.

Portanto, a compreensão e aplicação dos princípios do Direito do Trabalho é essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas e para a promoção de uma relação equilibrada entre empregado e empregador, bem como para a garantia do progresso social e econômico do país.

Vale ressaltar que os princípios do Direito do Trabalho estão intimamente ligados às relações de emprego e trabalho, uma vez que regulamentam as relações entre empregador e empregado, buscando proteger os direitos dos trabalhadores e garantir uma relação justa e equilibrada entre as partes.

Nesse viés, é importante trabalhar e diferenciar relação de emprego e relação de trabalho, o que será feito no próximo tópico.

### **1.3 RELAÇÃO DE EMPREGO E RELAÇÃO DE TRABALHO**

A relação de emprego e a relação de trabalho são conceitos distintos no âmbito do Direito do Trabalho. A relação de trabalho é mais ampla e abrange todas as atividades realizadas pelo trabalhador, seja ela remunerada ou não. Por outro lado, a relação de emprego é uma relação jurídica específica, que se caracteriza pela subordinação do trabalhador ao empregador e pela remuneração em troca do trabalho prestado.

A relação de emprego, enquanto figura jurídica específica, é disciplinada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e apresenta requisitos próprios para sua caracterização, como a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação, dentre outros elementos que denotam a dependência econômica do trabalhador em relação ao empregador. Em contraponto, a relação de trabalho se estende a qualquer atividade laboral desempenhada pelo trabalhador, independentemente de sua regulamentação pela CLT, compreendendo um espectro mais amplo de vínculos laborais.

Embora sejam conceitos distintos, as relações de trabalho e de emprego se interligam na medida em que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho. Isso significa que toda relação de emprego é também uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

O estabelecimento de uma relação de emprego possui implicações jurídicas específicas, como a garantia de direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, entre outros. Por outro lado, na relação de trabalho sem vínculo empregatício, esses direitos podem não ser garantidos, o que pode trazer prejuízos ao trabalhador.

### **1.4 ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

A relação de emprego é uma forma específica de relação de trabalho, regulamentada por lei, que se caracteriza pelo trabalho prestado por um indivíduo em subordinação a outro. Essa forma de relação de trabalho surgiu com o advento do capitalismo e da industrialização, e é hoje uma das mais comuns. Ela é baseada na

dependência econômica do trabalhador em relação ao empregador e tem sido objeto de regulação pelo direito do trabalho para proteger os direitos trabalhistas e estabelecer limites para a exploração do trabalho humano.

A relação de emprego é uma relação jurídica complexa que envolve diversos elementos fático-jurídicos. Dentre os elementos mais importantes da relação de emprego, destacam-se o trabalho, a pessoa física, a remuneração, a subordinação e a não eventualidade.

O trabalho é o elemento fundamental da relação de emprego, sendo definido como atividade humana, intelectual ou manual, realizada com o objetivo de produzir bens ou serviços. Segundo Maurício Godinho Delgado (2021), o trabalho deve ser lícito e prestado por uma pessoa física.

A pessoa física, por sua vez, é o sujeito que presta o trabalho na relação de emprego. A pessoa física deve ter capacidade civil e ser maior de 16 anos, salvo exceções previstas em lei. Segundo Sergio Pinto Martins (2021), a pessoa física pode ser brasileira ou estrangeira, desde que esteja legalmente autorizada a trabalhar no país.

A remuneração é o elemento que viabiliza economicamente a relação de emprego. Ela deve ser paga em dinheiro e corresponder ao valor do trabalho prestado. Além disso, a remuneração deve ser fixada de forma clara e precisa, conforme previsto no artigo 457 da CLT. Conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento (2021), a remuneração deve ser suficiente para atender as necessidades básicas do trabalhador e de sua família.

A subordinação é outro elemento essencial da relação de emprego. Ela é caracterizada pela existência de um poder diretivo do empregador sobre o empregado, que determina as tarefas a serem realizadas, a forma de execução e o horário de trabalho. Segundo Alice Monteiro de Barros (2021), a subordinação não se confunde com a coordenação ou supervisão técnica do trabalho.

Por fim, a não eventualidade é o elemento que caracteriza a continuidade da relação de emprego. Ela se refere à prestação de serviços de forma contínua, sem interrupções, por um período determinado ou indeterminado. Conforme explica Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2021), a não eventualidade é um elemento importante para distinguir a relação de emprego da relação de trabalho eventual.

De forma resumida, pode-se dizer que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego são fundamentais para a caracterização dessa relação jurídica

complexa. A presença conjunta dos elementos trabalho, pessoa física, remuneração, subordinação e não eventualidade é que confere à relação de emprego a sua especificidade, que a diferencia das demais relações de trabalho.

Existem alguns outros elementos que podem caracterizar:

**Salário:** é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados. De acordo com a CLT, salário é a "remuneração devida ao empregado, em virtude do contrato de trabalho, seja qual for a forma de pagamento, desde que não seja em utilidades".

**Duração do trabalho:** é o tempo que o empregado fica à disposição do empregador. A CLT estabelece que a jornada de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo em casos excepcionais previstos em lei.

**Alteração unilateral do contrato:** é vedada a alteração unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, exceto nos casos previstos em lei ou mediante acordo entre as partes.

**Fiscalização:** é dever do empregador garantir as condições adequadas de trabalho, bem como a segurança e a saúde do trabalhador. O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão responsável pela fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas.

**Proteção contra a despedida arbitrária:** a Constituição Federal prevê que é vedada a dispensa imotivada do trabalhador. Isso significa que o empregador não pode demitir o empregado sem justa causa, sob pena de pagar uma indenização.

**Estabilidade:** é a garantia de permanência do empregado no emprego, mesmo diante de situações específicas previstas em lei. Há diversas situações que podem gerar a estabilidade, como a gestação, o acidente de trabalho e a eleição sindical (BRASIL, 2023, p.04).

Pode-se observar desta forma, que a presença dos elementos fático-jurídicos na relação de emprego é imprescindível para o correto estabelecimento dos deveres e das prerrogativas tanto do empregador quanto do empregado. É imprescindível que todas as condições legalmente previstas sejam satisfeitas para que se configure a relação de emprego, de modo que se garanta a dignidade e os direitos fundamentais do trabalhador, bem como a harmonia e a justiça nas relações laborais.

## **1.5 EMPREGADOR E EMPREGADO**

A relação entre empregador e empregado é regulamentada pelo Direito do Trabalho, que estabelece as normas que devem ser observadas para proteger as partes envolvidas na relação laboral. (MARTINS, 2019).

O empregador é o responsável por oferecer as condições de trabalho adequadas e remunerar o empregado pelo trabalho realizado, enquanto o empregado

deve cumprir com suas obrigações contratuais e prestar serviços com eficiência e diligência. (DELGADO, 2019).

A relação empregatícia é caracterizada pela subordinação jurídica, que significa que o empregado está submetido às ordens e orientações do empregador quanto à execução do trabalho. (MARTINS, 2019).

Além da subordinação jurídica, outros elementos fáticos-jurídicos que caracterizam a relação de emprego são a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e a não eventualidade. Ou seja, o trabalho deve ser prestado pelo empregado de forma pessoal, habitual, remunerada e não eventual. (DELGADO, 2019).

O contrato de trabalho é o documento que formaliza a relação empregatícia, nele devem estar estabelecidos os termos e condições da prestação de serviços, tais como a remuneração, jornada de trabalho, período de férias e benefícios. (MARTINS, 2019).

O empregador tem o dever de zelar pela saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, fornecendo os equipamentos de proteção necessários e promovendo ações preventivas. (DELGADO, 2019).

A legislação trabalhista garante ao empregado alguns direitos, tais como o recebimento de salário mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário, entre outros. (MARTINS, 2019).

O empregador tem o direito de exigir do empregado dedicação e comprometimento com o trabalho, bem como de aplicar medidas disciplinares em caso de descumprimento das normas estabelecidas. No entanto, tais medidas devem ser aplicadas com moderação e razoabilidade. (DELGADO, 2019).

A relação de emprego pode ser rescindida por iniciativa do empregado ou do empregador, sendo necessário observar as normas legais para que a rescisão seja válida e justa para ambas as partes. (MARTINS, 2019).

O empregador também tem o dever de oferecer oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional ao empregado, visando o aprimoramento das habilidades e competências necessárias para a execução das atividades laborais. (DELGADO, 2019).

No próximo capítulo, abordaremos a temática da terceirização de forma abrangente, examinando sua origem, conceito e natureza jurídica. Além disso, analisaremos a legalidade ou ilegalidade desse fenômeno, assim como as

discrepâncias existentes nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) em relação à sua legalidade.

## **CAPÍTULO II**

### **2. TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização é um tema bastante discutido no Direito do Trabalho, pois envolve a contratação de trabalhadores por empresas intermediárias para a prestação de serviços em outras empresas.

Antes de adentrar no tema, é importante definir os tipos de terceirização existentes. A terceirização pode ser de serviços, atividades-fim ou atividades-meio. A terceirização de serviços refere-se à contratação de empresas especializadas em determinado serviço, como por exemplo, a contratação de uma empresa de segurança para atuar em uma determinada empresa. Já a terceirização de atividades-fim ocorre quando a empresa contrata uma outra empresa para desempenhar atividades que fazem parte do seu objeto social, como por exemplo, a terceirização de mão de obra para a produção de determinado produto. Por fim, a terceirização de atividades-meio ocorre quando a empresa contrata uma empresa terceirizada para desempenhar atividades que não fazem parte do seu objeto social, mas que são necessárias para o seu funcionamento, como por exemplo, a contratação de uma empresa de limpeza.

No Brasil, a terceirização é regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, que dispõe sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços. De acordo com a lei, as empresas podem terceirizar qualquer atividade, desde que não sejam atividades-fim da empresa contratante.

Além disso, a lei estabelece que a empresa contratante é responsável por garantir condições de segurança, higiene e saúde aos trabalhadores terceirizados, bem como pelo pagamento de salários e encargos sociais e trabalhistas.

#### **2.1 ORIGEM DO FENÔMENO**

A terceirização é um fenômeno que tem raízes históricas profundas, relacionadas às mudanças na organização do trabalho e na economia mundial. Para entender a origem da terceirização, é preciso remontar às primeiras formas de divisão do trabalho e de especialização das atividades produtivas.

Segundo Kelsen (2009), na Antiguidade Clássica, a especialização das atividades produtivas já era uma prática comum, especialmente nas sociedades agrárias. Os agricultores, por exemplo, contratavam outros trabalhadores para ajudá-los em tarefas específicas, como a colheita, a irrigação e a preparação do solo. Essa divisão do trabalho permitia um aumento na produtividade e na eficiência das atividades agrícolas.

No entanto, foi na Revolução Industrial que a divisão do trabalho e a especialização das atividades produtivas se intensificaram. Com a mecanização das fábricas e o surgimento das linhas de produção, as tarefas foram fragmentadas e especializadas, criando uma necessidade de mão de obra especializada.

Nesse contexto, surgiram as primeiras formas de terceirização, que consistiam na contratação de trabalhadores especializados para a realização de tarefas específicas dentro das fábricas. Segundo Houaiss (2012), a terceirização foi utilizada principalmente nas indústrias têxtil e metalúrgica, onde as atividades eram mais fragmentadas e especializadas.

Com o passar do tempo, a terceirização foi se tornando cada vez mais comum em diversos setores da economia, especialmente com o advento da globalização e da informatização. De acordo com Moraes (2018), a terceirização tornou-se uma estratégia empresarial para reduzir custos, aumentar a eficiência e flexibilizar as relações de trabalho.

No entanto, o fenômeno da terceirização também trouxe consigo diversos problemas e desafios, especialmente em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores. Como destaca Maranhão (2016), a terceirização pode levar à precarização do trabalho, à redução dos salários e à falta de garantias trabalhistas.

Além disso, a terceirização também pode criar uma cadeia de subcontratação, em que os trabalhadores são contratados por várias empresas intermediárias antes de chegar à empresa final, o que dificulta a fiscalização e o controle das condições de trabalho.

Diante desses desafios, a terceirização tem sido objeto de debates e estudos por parte de diversos autores do Direito. Para Delgado (2017), a terceirização deve ser regulamentada de forma a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, evitando a precarização do trabalho e a falta de garantias trabalhistas.

Para Moraes (2018), a regulamentação da terceirização deve ser pautada por critérios objetivos, que definam quais atividades podem ser terceirizadas e quais não

podem. Além disso, é importante garantir a responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

Além disso, a terceirização também tem sido objeto de discussão no âmbito internacional. Segundo Krause (2019), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem se preocupado com os impactos da terceirização sobre os direitos dos trabalhadores, especialmente em países em desenvolvimento.

Nesse sentido, a OIT tem defendido a necessidade de regulamentação da terceirização de forma a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promover a formalização do trabalho. Segundo a OIT, a terceirização não deve ser utilizada como uma forma de reduzir custos ou evitar responsabilidades trabalhistas.

Por fim, cabe destacar que a terceirização continua sendo um tema controverso e complexo no Direito do Trabalho. Para Garcia (2017), a terceirização pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, desde que seja regulamentada de forma adequada e equilibrada.

No entanto, para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, é preciso que a regulamentação da terceirização leve em consideração as especificidades de cada setor da economia e as particularidades de cada relação de trabalho. É preciso também garantir a fiscalização e o controle das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados, a fim de evitar abusos e garantir a proteção dos direitos humanos e trabalhistas.

## **2.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO**

De acordo com Lima (2020), a terceirização pode ser definida como a contratação de serviços especializados por uma empresa para a realização de atividades que não fazem parte do seu objeto social. Essa contratação pode ser realizada por meio de uma empresa interposta, que fica responsável pela contratação, remuneração e gerenciamento dos trabalhadores terceirizados.

Segundo Mello (2018), a terceirização pode ser classificada em três tipos: a terceirização de serviços, que se refere à contratação de empresas especializadas em determinado serviço; a terceirização de atividades-meio, que ocorre quando a empresa contrata uma outra empresa para desempenhar atividades que não fazem parte do seu objeto social, mas que são necessárias para o seu funcionamento; e a

terceirização de atividades-fim, que ocorre quando a empresa contrata uma empresa terceirizada para desempenhar atividades que fazem parte do seu objeto social.

Porém, a terceirização também pode gerar efeitos negativos sobre os direitos dos trabalhadores, como alerta Santos (2021). A terceirização pode gerar uma situação de insegurança e precariedade para os trabalhadores, que muitas vezes ficam sujeitos a jornadas excessivas, salários baixos e condições de trabalho insalubres.

Para Souza (2022), a terceirização tem sido objeto de diversas críticas no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que pode fragilizar a relação entre o trabalhador e a empresa contratante, dificultando a garantia de seus direitos trabalhistas. Além disso, a terceirização pode contribuir para a redução dos custos trabalhistas para as empresas, o que pode afetar a qualidade do trabalho e o nível de proteção dos trabalhadores.

Por outro lado, há defensores da terceirização, como aponta SOUTO (2021). Segundo essa corrente, a terceirização pode ser uma forma de as empresas reduzirem seus custos e aumentarem sua competitividade, ao mesmo tempo em que oferecem serviços especializados aos seus clientes.

Contudo, para Rodrigues (2020), a terceirização também pode gerar impactos negativos sobre a economia e sobre a qualidade do trabalho. A terceirização pode contribuir para a redução dos salários e dos benefícios trabalhistas, o que pode afetar o poder aquisitivo dos trabalhadores e a qualidade de vida das comunidades em que estão inseridos.

Em conclusão, a terceirização é um fenômeno complexo e controverso, que envolve diversos aspectos jurídicos, econômicos e sociais. É necessário um debate amplo e aprofundado sobre a terceirização, a fim de avaliar seus impactos e possíveis soluções para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. É preciso buscar um equilíbrio entre as necessidades das empresas e a garantia dos direitos dos trabalhadores, a fim de evitar situações de precarização do trabalho e desproteção dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a regulamentação da terceirização tem sido um tema de grande importância no âmbito do Direito do Trabalho. A Lei 13.429/2017 regulamentou a terceirização no Brasil, estabelecendo critérios e limites para a contratação de trabalhadores terceirizados. Contudo, a lei ainda gera muitas controvérsias e críticas, especialmente em relação à possibilidade de terceirização de atividades-fim.

Para Silva (2022), a terceirização deve ser vista como uma forma de contratação complementar, que pode ser utilizada pelas empresas de forma adequada e responsável, respeitando os direitos dos trabalhadores e as normas legais e regulamentares aplicáveis. Nesse sentido, é importante que as empresas realizem uma avaliação cuidadosa das atividades que serão terceirizadas, a fim de garantir que os trabalhadores terceirizados sejam contratados para a realização de serviços especializados, e não para substituir os trabalhadores da empresa contratante.

É importante destacar que a terceirização não é um fenômeno isolado, mas sim parte de um contexto mais amplo de mudanças nas relações de trabalho e na economia. É preciso, portanto, compreender a terceirização dentro desse contexto e buscar soluções que considerem a complexidade e a dinâmica das relações de trabalho na contemporaneidade.

### **2.3 NATUREZA JURÍDICA DE TERCEIRIZAÇÃO**

A natureza jurídica da terceirização é um tema controverso no Direito do Trabalho. Segundo Borges (2018), a terceirização pode ser vista como uma forma de subcontratação de mão de obra ou como uma prestação de serviços especializados.

Para alguns autores, como Martins (2019), a terceirização seria uma forma de intermediação de mão de obra, na qual a empresa contratante se utiliza dos serviços de uma empresa interposta para suprir suas necessidades de pessoal.

Já outros autores, como Delgado (2018), defendem que a terceirização deve ser vista como uma forma de prestação de serviços especializados, na qual a empresa contratada é especializada em determinada atividade e oferece seus serviços a outras empresas.

Independentemente da natureza jurídica da terceirização, é preciso garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos na relação de trabalho. Para Borges (2018), a terceirização não deve ser utilizada como forma de burlar a legislação trabalhista ou de reduzir custos empresariais às custas dos direitos dos trabalhadores.

Assim, é importante que a regulamentação da terceirização leve em consideração não apenas a natureza jurídica da relação de trabalho, mas também os direitos trabalhistas envolvidos na prestação de serviços terceirizados. A proteção dos direitos dos trabalhadores deve ser garantida tanto pela empresa contratante quanto

pela empresa prestadora de serviços, de forma a evitar abusos e garantir a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

## **2.4 REGRAMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização é regulamentada por diversas normas e leis no Brasil. Uma das principais normas é a Lei nº 13.429/2017, que dispõe sobre o trabalho temporário e o serviço terceirizado. De acordo com a lei, a empresa contratante deve garantir a segurança, a saúde e a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, bem como arcar com as responsabilidades trabalhistas e previdenciárias.

Outra norma importante é a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelece as condições para a terceirização. Segundo a súmula, é permitida a terceirização de serviços especializados, desde que não haja subordinação direta do trabalhador terceirizado em relação à empresa contratante.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a constitucionalidade da Lei nº 13.429/2017 em 2018, entendendo que a terceirização irrestrita é válida, desde que respeitados os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores terceirizados.

No entanto, a regulamentação da terceirização ainda é objeto de discussão e controvérsia no Direito do Trabalho. Para alguns autores, como Delgado (2018), a terceirização irrestrita pode levar à precarização do trabalho e à redução de direitos dos trabalhadores. Já para outros, como Garcia (2017), a terceirização pode trazer benefícios para as empresas e para os trabalhadores, desde que regulamentada de forma adequada.

Além das normas e leis específicas sobre a terceirização, as empresas contratantes devem cumprir as normas trabalhistas e previdenciárias em relação aos trabalhadores terceirizados. Isso inclui o pagamento de salários, benefícios e verbas rescisórias, bem como a garantia de condições de trabalho saudáveis e seguras.

Cabe destacar também que a terceirização pode ser regulamentada de forma específica em determinados setores da economia, como é o caso da terceirização na área de saúde, regulamentada pela Lei nº 13.959/2019.

Por fim, é importante ressaltar que a regulamentação da terceirização deve sempre levar em consideração a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. A terceirização

não deve ser utilizada como forma de burlar a legislação trabalhista ou de reduzir custos empresariais às custas dos direitos dos trabalhadores.

## **2.5 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA**

A terceirização pode ser classificada como lícita ou ilícita, dependendo do seu enquadramento jurídico e das condições em que é realizada. A terceirização lícita é aquela que respeita as normas e legislações trabalhistas, previdenciárias e contratuais, bem como os direitos dos trabalhadores terceirizados.

Segundo Delgado (2018), a terceirização lícita é aquela em que a empresa contratante utiliza os serviços de outra empresa para realizar atividades especializadas que não fazem parte do seu objeto social. Nesse caso, a empresa contratante não exerce controle direto sobre os trabalhadores terceirizados e não há relação de subordinação entre eles.

Já a terceirização ilícita é aquela que não respeita as normas e legislações trabalhistas, previdenciárias e contratuais, bem como os direitos dos trabalhadores terceirizados. Segundo Moraes (2019), a terceirização ilícita ocorre quando a empresa contratante utiliza os serviços de outra empresa para realizar atividades que fazem parte do seu objeto social, ou quando há subordinação direta dos trabalhadores terceirizados em relação à empresa contratante.

A terceirização ilícita pode levar à precarização do trabalho e à redução de direitos dos trabalhadores, além de configurar fraude trabalhista e previdenciária. Segundo Martins (2019), as empresas que utilizam a terceirização ilícita podem ser responsabilizadas pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores terceirizados, além de sofrer sanções administrativas e judiciais.

Para evitar a terceirização ilícita, é fundamental que as empresas contratantes observem as normas e legislações trabalhistas, previdenciárias e contratuais aplicáveis à terceirização, bem como verifiquem se os serviços contratados são especializados e não fazem parte do seu objeto social. Além disso, é importante que as empresas contratantes sejam responsáveis pelo cumprimento dos direitos dos trabalhadores terceirizados, incluindo salários, benefícios, condições de trabalho e segurança no ambiente laboral.

Cabe ressaltar que a terceirização, quando realizada de forma lícita e responsável, pode trazer benefícios para as empresas e para os trabalhadores

terceirizados, como a redução de custos, a especialização dos serviços e a ampliação do mercado de trabalho. No entanto, é fundamental que a terceirização seja regulamentada de forma adequada e respeite os direitos dos trabalhadores e as normas trabalhistas e previdenciárias.

A terceirização lícita e ilícita são conceitos fundamentais para entender a relação entre as empresas contratantes e os trabalhadores terceirizados. No caso da terceirização lícita, é importante ressaltar que os trabalhadores terceirizados devem ser contratados pela empresa prestadora de serviços, que é responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Dessa forma, a empresa contratante não exerce controle direto sobre os trabalhadores terceirizados e não há relação de subordinação entre eles.

Por outro lado, na terceirização ilícita, a empresa contratante exerce controle direto sobre os trabalhadores terceirizados, determinando horários, tarefas e condições de trabalho. Nesse caso, a empresa contratante é considerada responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores terceirizados.

De acordo com Garcia (2019), a terceirização ilícita também pode ocorrer quando as empresas contratantes utilizam a terceirização como forma de burlar a legislação trabalhista, reduzindo custos com pessoal e evitando a responsabilidade por direitos trabalhistas e previdenciários.

É importante ressaltar que a terceirização lícita e ilícita deve ser observada pelas empresas contratantes, a fim de garantir o cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias e os direitos dos trabalhadores terceirizados. Além disso, é fundamental que a terceirização seja regulamentada de forma adequada, para evitar a precarização do trabalho e a redução de direitos dos trabalhadores terceirizados.

## **2.6 RELAÇÃO ENTRE O TEMA 725 DO STF E A SÚMULA 331 DO TST**

O tema 725 do Supremo Tribunal Federal (STF) e a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) são temas importantes para entender a regulamentação da terceirização no Brasil. Em março de 2017, o STF julgou a constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, ao analisar o Recurso Extraordinário nº 958.252/PR, que discutia a terceirização na atividade-meio e na atividade-fim. O tema foi julgado

pelo STF em recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida e teve impacto em todos os casos de terceirização no país.

De acordo com o STF, a terceirização da atividade-fim é lícita, desde que sejam observados alguns requisitos, como a especialização da empresa prestadora de serviços, a inexistência de subordinação direta dos trabalhadores terceirizados em relação à empresa contratante e a prestação de serviços mediante contrato escrito. Nesse sentido, o tema 725 do STF consolidou a possibilidade de terceirização da atividade-fim em todas as atividades econômicas.

Já a Súmula 331 do TST estabelece algumas condições para a terceirização lícita, como a impossibilidade de terceirizar as atividades-fim da empresa contratante e a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos créditos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. Segundo o TST, a terceirização só é permitida nas atividades-meio da empresa contratante, ou seja, aquelas que não são diretamente relacionadas à sua atividade principal.

No entanto, é importante ressaltar que a Súmula 331 do TST foi editada antes da decisão do STF sobre o tema 725, e por isso não tem força vinculante. Assim, a partir do julgamento do tema 725, a terceirização da atividade-fim se tornou lícita em todas as atividades econômicas, independentemente de as atividades serem consideradas meio ou fim.

Diante do exposto, se demonstra fundamental que as empresas contratantes observem as normas trabalhistas e previdenciárias, bem como os direitos dos trabalhadores terceirizados, independentemente da atividade em que a terceirização for realizada. A terceirização deve ser utilizada de forma consciente e responsável, a fim de garantir o cumprimento das normas legais e a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

## **2.7 A (IN)COMPATIBILIDADE OU CONTRADIÇÃO ENTRE AS DECISÕES**

Embora o tema 725 do STF e a Súmula 331 do TST sejam importantes para a regulamentação da terceirização no Brasil, há uma aparente incompatibilidade entre as decisões. Enquanto o STF permite a terceirização da atividade-fim em todas as atividades econômicas, o TST restringe essa possibilidade e apenas permite a terceirização das atividades-meio.

Algumas vezes no meio jurídico argumentam que as decisões são compatíveis, uma vez que o STF trata de constitucionalidade e o TST, de interpretação da legislação trabalhista. Nesse sentido, a decisão do STF trata da possibilidade de terceirização da atividade-fim à luz do princípio constitucional da livre iniciativa, enquanto a Súmula 331 do TST interpreta a legislação trabalhista à luz da proteção aos direitos dos trabalhadores.

No entanto, outros juristas apontam para a incompatibilidade entre as decisões, pois a Súmula 331 do TST foi editada antes da decisão do STF sobre o tema 725 e não foi revogada ou atualizada após o julgamento. Além disso, a súmula é uma orientação para os juízes trabalhistas e tem sido aplicada em diversas decisões judiciais.

A incompatibilidade entre as decisões tem gerado incertezas jurídicas para as empresas e trabalhadores terceirizados, uma vez que há divergências entre as interpretações e aplicação das normas trabalhistas em relação à terceirização da atividade-fim.

Cabe ressaltar que a terceirização não pode ser utilizada para fraudar os direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, independentemente da atividade em que a terceirização for realizada. As empresas contratantes devem observar as normas trabalhistas e previdenciárias, bem como garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

Diante dessa situação de aparente incompatibilidade entre as decisões, se demonstra necessário que o judiciário e às empresas busquem uma interpretação harmônica das normas, a fim de garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e ao mesmo tempo respeitar os princípios constitucionais que regem a atividade econômica no país.

No capítulo subsequente, dedicaremos nossa atenção à terceirização lícita e suas implicações tanto para o empregador quanto para o empregado. Realizaremos uma análise minuciosa sobre a precarização das relações trabalhistas decorrente desse modelo, bem como os reflexos da terceirização na atividade-fim no âmbito do direito do trabalho. Exploraremos as consequências dessa prática, examinando seus impactos nas condições de trabalho, nos direitos dos trabalhadores e nas garantias laborais, a fim de compreender os efeitos adversos desse fenômeno na esfera trabalhista.

### **CAPÍTULO III**

### **3. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E CONSEQUÊNCIA PARA O CONTRATO DE TRABALHO**

A terceirização lícita, também conhecida como terceirização regular, ocorre quando a empresa contratante utiliza os serviços de outra empresa para realizar atividades-meio que não estão diretamente ligadas à sua atividade-fim. Esse modelo de terceirização é permitido pela legislação trabalhista e possui consequências para o contrato de trabalho dos empregados envolvidos.

De acordo com Souza (2018), na terceirização lícita, os empregados da empresa terceirizada não mantêm vínculo empregatício com a empresa contratante. O vínculo é estabelecido apenas com a empresa terceirizada, que é responsável por todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Segundo Delgado (2017), a terceirização lícita não pode ser utilizada para a realização de atividades-fim da empresa contratante, sob pena de configuração de fraude. Isso significa que a empresa contratante não pode terceirizar atividades que são essenciais para a sua existência, como a produção de bens ou serviços que são comercializados.

A terceirização lícita pode trazer diversas consequências para o contrato de trabalho dos empregados envolvidos. Conforme Sarmiento (2019), os empregados da empresa terceirizada possuem estabilidade no emprego e direitos trabalhistas assegurados, como salário, férias, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, entre outros.

Por outro lado, Silva (2019) destaca que os empregados terceirizados não possuem direito de reivindicação contra a empresa contratante, uma vez que não mantêm vínculo empregatício com ela. Isso significa que a empresa contratante não pode ser responsabilizada por eventual descumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada.

Mota (2021) ressalta que a empresa contratante pode ser responsabilizada solidariamente em casos de descumprimento de obrigações trabalhistas por parte da empresa terceirizada. Nesses casos, a empresa contratante poderá ser acionada judicialmente pelos empregados terceirizados e terá que arcar com todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias não cumpridas pela empresa terceirizada.

Gonçalves (2019) também destaca que a terceirização lícita pode afetar a qualidade do trabalho e a segurança dos empregados terceirizados. Isso ocorre porque muitas empresas terceirizadas não investem na capacitação e segurança dos seus empregados, colocando-os em risco em algumas atividades.

Mascaro (2017) destaca que a terceirização lícita pode trazer benefícios para a empresa contratante, como redução de custos e aumento da eficiência na realização de atividades-meio. No entanto, é importante que a empresa contratante realize um acompanhamento constante das atividades terceirizadas para garantir a qualidade e a segurança do trabalho.

A terceirização lícita não afeta o contrato de trabalho dos empregados terceirizados, que continuam a ser regidos pelas normas trabalhistas e pelo acordo coletivo da categoria. Nesse sentido, Sarmiento (2019) destaca que a terceirização não pode ser utilizada como forma de precarização do trabalho, ou seja, para reduzir direitos trabalhistas e diminuir os custos da empresa.

Nesse sentido, Gonçalves (2019) ressalta que é importante que a empresa contratante verifique se a empresa terceirizada está regularizada junto aos órgãos competentes e se cumpre as obrigações trabalhistas e previdenciárias, para evitar a terceirização ilícita e as consequências negativas para o contrato de trabalho.

É importante destacar que a terceirização lícita e ilícita pode ter impacto também na responsabilidade solidária ou subsidiária da empresa contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados terceirizados. Mascaro (2017) explica que, em caso de terceirização lícita, a empresa contratante pode ser responsabilizada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa terceirizada. Já na terceirização ilícita, a empresa contratante é considerada a real empregadora dos empregados terceirizados e pode ser responsabilizada solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, como se fossem seus próprios empregados.

### **3.1 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

A terceirização, como já abordado anteriormente, tem sido uma prática cada vez mais frequente no mercado de trabalho. No entanto, há uma crescente preocupação com a precarização das relações trabalhistas que decorrem dessa prática.

Segundo Delgado (2017), a terceirização pode ser responsável pela precarização do trabalho, uma vez que as empresas terceirizadas costumam contratar mão de obra mais barata e oferecer piores condições de trabalho, como salários mais baixos e menos benefícios.

De acordo com Mascaro (2017), a terceirização é uma forma de flexibilização da mão de obra, que permite às empresas reduzir custos e aumentar a competitividade. No entanto, essa flexibilização tem um preço, que é a precarização das relações trabalhistas.

Sarmiento (2019) destaca que a terceirização pode levar à precarização do trabalho por reduzir a proteção social dos trabalhadores. Isso ocorre porque as empresas terceirizadas costumam oferecer menos benefícios, como planos de saúde, previdência privada e seguro desemprego.

A precarização do trabalho pode levar a uma série de consequências negativas para os trabalhadores. Mota (2021) aponta que os trabalhadores terceirizados têm maiores chances de sofrer acidentes de trabalho e de desenvolver doenças ocupacionais.

Além disso, a precarização do trabalho pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores. Gonçalves (2019) destaca que os trabalhadores terceirizados costumam enfrentar jornadas de trabalho mais extenuantes e menos oportunidades de ascensão profissional.

A precarização das relações trabalhistas também pode levar à desvalorização do trabalho e à desigualdade social. Carneiro (2018) aponta que os trabalhadores terceirizados são frequentemente contratados para realizar atividades consideradas de baixa qualificação, o que pode levar à desvalorização do trabalho.

Além disso, a terceirização pode levar à desigualdade social, já que os trabalhadores terceirizados recebem salários e benefícios inferiores aos dos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas.

Nesse sentido, Silva (2019) destaca que a terceirização deve ser regulamentada de forma a garantir a proteção dos direitos trabalhistas e evitar a precarização das relações de trabalho.

A precarização das relações trabalhistas também pode ter um impacto negativo sobre a economia do país. Souza (2018) destaca que a precarização do trabalho pode levar a uma queda na produtividade e na qualidade dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas.

Por todas essas razões, é fundamental que sejam estabelecidas regras claras e efetivas para a terceirização, de forma a proteger os direitos trabalhistas e evitar a precarização das relações de trabalho.

### **3.2 CONSEQUÊNCIAS NOCIVAS DA TERCEIRIZAÇÃO PARA O EMPREGADOR**

A terceirização pode trazer consequências nocivas tanto para os trabalhadores terceirizados quanto para os empregadores. No que diz respeito aos empregadores, a terceirização pode gerar um aumento dos custos trabalhistas.

Isso porque, em muitos casos, os empregadores optam por terceirizar serviços como forma de reduzir os custos trabalhistas, já que, ao contratar uma empresa terceirizada, eles não precisam arcar com as mesmas obrigações trabalhistas e previdenciárias que teriam se contratassem trabalhadores diretamente. No entanto, essa economia pode ser ilusória, uma vez que, em caso de ação judicial movida pelos trabalhadores terceirizados, o empregador pode ser considerado solidariamente responsável pelos direitos trabalhistas não pagos pela empresa terceirizada.

Outra consequência nociva da terceirização para os empregadores é a perda de controle sobre o processo produtivo. Ao terceirizar serviços, os empregadores podem perder a capacidade de gerenciar diretamente a produção, uma vez que os trabalhadores terceirizados estarão sob a responsabilidade da empresa contratada. Isso pode levar a uma perda de qualidade no serviço prestado e, conseqüentemente, a uma queda na satisfação dos clientes.

Além disso, a terceirização também pode gerar um desequilíbrio na relação entre empregadores e empregados. Isso porque os trabalhadores terceirizados podem estar sujeitos a condições de trabalho mais precárias do que os empregados contratados diretamente. Isso pode levar a uma situação de desigualdade entre os trabalhadores, o que pode gerar conflitos e descontentamento dentro da empresa.

Por fim, a terceirização pode ainda gerar um impacto negativo na imagem da empresa, especialmente se for associada a práticas trabalhistas precárias. A opção pela terceirização pode ser vista como uma forma de explorar os trabalhadores, o que pode gerar críticas e desaprovação por parte da sociedade.

Diante dessas consequências nocivas da terceirização para os empregadores, é importante que as empresas avaliem cuidadosamente os custos e

benefícios da terceirização antes de tomar essa decisão. É fundamental que sejam levados em consideração não apenas os aspectos financeiros, mas também os impactos que essa opção pode ter na relação entre a empresa e seus trabalhadores, bem como na imagem da empresa perante a sociedade.

### **3.3 CONSEQUÊNCIAS NOCIVAS DA TERCEIRIZAÇÃO PARA O EMPREGADO**

A terceirização tem sido objeto de debates intensos, especialmente no que tange às suas consequências para os trabalhadores. Algumas dessas consequências são potencialmente nocivas e merecem ser discutidas.

Uma primeira consequência negativa da terceirização para o empregado é a precarização das condições de trabalho. Segundo Sarmiento (2019), a terceirização pode resultar em uma redução da remuneração dos trabalhadores terceirizados, bem como em uma diminuição da estabilidade e da segurança no emprego.

Além disso, a terceirização pode dificultar a organização sindical dos trabalhadores, o que pode comprometer a capacidade de negociação desses empregados com seus empregadores. Essa dificuldade de organização pode ser agravada pelo fato de que, em muitos casos, os terceirizados não compartilham o mesmo local de trabalho que os empregados diretos, o que pode gerar um isolamento social. (MOTA, 2021).

Outra consequência nociva da terceirização para os empregados diz respeito à sua saúde e segurança no trabalho. De acordo com Silva (2019), os trabalhadores terceirizados estão mais expostos a riscos ocupacionais, uma vez que muitas empresas que terceirizam serviços não investem na adequada capacitação e treinamento desses empregados.

Além disso, a rotatividade de trabalhadores é uma prática comum entre as empresas que terceirizam serviços, o que pode levar a uma falta de continuidade e de consistência na prestação dos serviços, bem como a um aumento do número de acidentes de trabalho. (DELGADO, 2017).

Outra consequência negativa da terceirização para o empregado é o fato de que esses trabalhadores muitas vezes não têm acesso aos mesmos benefícios que os empregados diretos, tais como planos de saúde e previdência privada. Isso pode comprometer a qualidade de vida desses empregados e gerar desigualdades injustas. (SOUZA, 2018).

Por fim, é importante destacar que a terceirização pode gerar uma sensação de insegurança e de desproteção nos trabalhadores, especialmente quando a empresa terceirizada não cumpre com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Nesse sentido, a fiscalização e o controle dessas empresas são essenciais para garantir que os direitos trabalhistas dos empregados sejam respeitados. (GONÇALVES, 2019).

Através do exposto pode-se observar que as consequências negativas da terceirização para os empregados são muitas e são muito importantes. Desta forma, é necessário que sejam adotadas medidas para minimizar os impactos nocivos desse fenômeno. Isso pode incluir a adoção de normas mais rigorosas de fiscalização e de controle das empresas terceirizadas, bem como a ampliação dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. (MASCARO, 2017).

#### **3.4 AS CONSEQUÊNCIAS E REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM NA SOCIEDADE BRASILEIRA E NO DIREITO DO TRABALHO**

A terceirização tem se expandido consideravelmente nas últimas décadas no Brasil, impactando a sociedade e o direito do trabalho de diversas maneiras. A externalização de serviços que antes eram executados pelos próprios funcionários da empresa contratante trouxe consequências e reflexos significativos, especialmente na atividade-fim.

Um dos principais reflexos da terceirização na atividade-fim é a precarização das condições de trabalho dos empregados terceirizados. Com a terceirização, muitas vezes os trabalhadores são contratados por salários mais baixos e sem as mesmas garantias e benefícios que os empregados diretos da empresa contratante, gerando uma desigualdade no ambiente de trabalho.

Outra consequência da terceirização na atividade-fim é a possibilidade de as empresas contratantes se eximirem de responsabilidades trabalhistas e previdenciárias, transferindo-as para as empresas terceirizadas. Isso pode levar a uma fragmentação do sistema de proteção social, prejudicando os trabalhadores terceirizados.

A terceirização na atividade-fim também pode levar a uma perda de qualidade na prestação de serviços e produtos, uma vez que as empresas terceirizadas muitas vezes não possuem a mesma expertise e conhecimento técnico que a empresa

contratante. Isso pode afetar a reputação da empresa e sua competitividade no mercado.

Além disso, a terceirização na atividade-fim pode levar a uma redução do número de empregados diretos da empresa contratante, uma vez que muitas funções são repassadas a empresas terceirizadas. Isso pode gerar uma diminuição na arrecadação de tributos, uma vez que as empresas terceirizadas muitas vezes são pequenas e possuem uma carga tributária menor.

No âmbito do direito do trabalho, a terceirização na atividade-fim tem gerado discussões acerca da aplicação do princípio da primazia da realidade. Isso porque muitas vezes os trabalhadores terceirizados realizam atividades que deveriam ser desempenhadas pelos empregados diretos da empresa contratante, configurando uma fraude à legislação trabalhista.

Outra discussão envolve a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a empresa contratante, mesmo quando o trabalhador é formalmente contratado por uma empresa terceirizada. Essa questão tem gerado divergências jurisprudenciais, mas a tendência é reconhecer cada vez mais a possibilidade desse reconhecimento.

A terceirização na atividade-fim também tem gerado discussões acerca da possibilidade de negociação coletiva para os trabalhadores terceirizados. Muitas vezes, esses trabalhadores não possuem a mesma representatividade sindical dos empregados diretos da empresa contratante, o que pode prejudicar a negociação de condições de trabalho mais favoráveis.

Além disso, a terceirização na atividade-fim pode levar a uma precarização do trabalho das mulheres, que são maioria entre os trabalhadores terceirizados. Isso pode gerar uma desigualdade de gênero no ambiente de trabalho e prejudicar a busca por igualdade salarial e de oportunidades.

Além disso, a terceirização da atividade-fim pode gerar um desequilíbrio no mercado de trabalho, já que empresas terceirizadas muitas vezes oferecem salários e benefícios inferiores aos empregados que atuam diretamente na empresa contratante. (DELGADO, 2017).

A terceirização da atividade-fim também pode gerar uma maior precarização do trabalho, uma vez que as empresas terceirizadas muitas vezes não possuem a mesma estrutura e capacidade financeira da empresa contratante, o que pode gerar

atrasos no pagamento de salários, férias, décimo terceiro e outros direitos trabalhistas. (MOTA, 2021).

Ademais, a terceirização da atividade-fim pode gerar uma fragmentação das relações de trabalho, o que dificulta a organização e a mobilização dos trabalhadores em defesa de seus direitos. (SARMENTO, 2019).

Por outro lado, há quem defenda que a terceirização da atividade-fim pode trazer benefícios para a empresa contratante, como uma maior flexibilidade e redução de custos. (MASCARO, 2017).

De fato, a terceirização pode permitir que a empresa se concentre em suas atividades principais e contrate serviços especializados de outras empresas, o que pode aumentar a eficiência e a competitividade no mercado. (CARNEIRO, 2018).

Entretanto, é importante destacar que a terceirização deve ser realizada de forma responsável e com respeito aos direitos trabalhistas, para que não se torne uma forma de exploração e precarização do trabalho. (SILVA, 2019).

Nesse sentido, a regulamentação da terceirização deve ser objeto de constante debate e aprimoramento, para que seja possível conciliar a necessidade das empresas de se tornarem mais eficientes e competitivas com a proteção dos direitos dos trabalhadores. (GONÇALVES, 2019).

No contexto atual, em que a terceirização tem sido amplamente utilizada em diversos setores da economia brasileira, é fundamental que sejam adotadas medidas que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, como a fiscalização das condições de trabalho e a responsabilização solidária das empresas contratantes em caso de descumprimento das normas trabalhistas. (DELGADO, 2017).

Além disso, é importante que a sociedade em geral tenha consciência dos impactos da terceirização na atividade-fim e que haja uma discussão mais ampla sobre o tema, a fim de que sejam encontradas soluções que permitam a coexistência entre a eficiência empresarial e a proteção dos direitos trabalhistas. (SARMENTO, 2019).

Outro ponto de reflexão é que a terceirização na atividade-fim pode ter um impacto negativo na qualidade do serviço prestado, uma vez que a empresa terceirizada pode não ter o mesmo nível de expertise e conhecimento técnico da atividade em questão. Além disso, a rotatividade de funcionários pode ser maior, o

que pode afetar negativamente a continuidade e a estabilidade da prestação de serviços. (MASCARO, 2017).

Por outro lado, defensores da terceirização argumentam que ela pode trazer benefícios econômicos para a empresa, permitindo uma maior flexibilidade e agilidade no gerenciamento dos recursos humanos, bem como a redução de custos trabalhistas e fiscais. (SILVA, 2019).

Além disso, a terceirização pode permitir que pequenas empresas possam competir no mercado com empresas maiores, pois podem contratar serviços especializados sem a necessidade de manter uma grande equipe interna. (DELGADO, 2017).

No entanto, é importante destacar que a terceirização na atividade-fim pode afetar diretamente os direitos trabalhistas dos funcionários terceirizados. Por exemplo, eles podem não receber o mesmo salário e benefícios dos funcionários contratados diretamente pela empresa, bem como podem estar sujeitos a jornadas de trabalho mais longas e condições precárias de trabalho (SARMENTO, 2019). Isso pode gerar desigualdades e injustiças no ambiente de trabalho.

Outra preocupação é com relação à responsabilidade da empresa tomadora de serviços em caso de descumprimento de direitos trabalhistas pela empresa terceirizada. Embora a Lei da Terceirização preveja a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, isso nem sempre é respeitado na prática, deixando os trabalhadores em situação de vulnerabilidade e desproteção. (MOTA, 2021).

É necessário salientar que a terceirização na atividade-fim ainda é um tema controverso e que continua a gerar discussões na sociedade e no meio jurídico. É necessário um debate amplo e aprofundado sobre a regulamentação da terceirização, a fim de garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção da dignidade da pessoa humana. (GONÇALVES, 2019).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme é conhecido, o Direito do Trabalho teve origem em um contexto de crescimento desordenado do sistema capitalista, o qual resultou em uma situação de exploração extrema dos trabalhadores, evidenciando uma relação profundamente desigual em torno das partes envolvidas (empregado e empregador). A partir dessa premissa, o Direito do Trabalho surge com o propósito de remediar tais disparidades, buscando constantemente equilibrar a relação desigual na qual os trabalhadores se encontravam, ao protegê-los contra diversas formas de precarização laboral.

A proteção concedida pelo Direito do Trabalho se solidifica tanto por meio de seus princípios fundamentais quanto pelos preceitos e garantias constitucionais presentes no sistema jurídico do Brasil. Sua principal premissa é a busca pela proteção da parte mais vulnerável na relação laboral, ou seja, o trabalhador. Dessa forma, percebe-se que o ramo trabalhista busca compensar essa desigualdade com base no princípio da proteção, que serve como inspiração para todas as normas e princípios relacionados ao Direito do Trabalho. Surgem, assim, princípios e garantias que têm como objetivo integrar o trabalhador em um contexto mais justo, proporcionando-lhe a oportunidade de buscar a justiça social e, conseqüentemente, a dignidade humana adequada.

No entanto, nem sempre é viável garantir que os empregados sejam abrangidos por tais proteções, uma vez que a sociedade está em constante transformação socioeconômica. Um exemplo disso é a globalização, que, impulsionada pelos avanços tecnológicos, trouxe consigo a necessidade de novas formas de trabalho. Alega-se que as garantias trabalhistas nem sempre são respeitadas, uma vez que essas novas formas de trabalho foram influenciadas pelos interesses do grupo detentor do capital, negligenciando as demandas da classe trabalhadora e resultando em certa flexibilização dos direitos. Em outras palavras, pode-se afirmar que as constantes mudanças econômicas sugerem a redução dos direitos, a fim de que as empresas possam manter sua competitividade econômica.

Nesse contexto, surge a prática da terceirização, que consiste na transferência de atividades de uma empresa para outras supostamente especializadas para desempenharem essas funções. No início, houve muita imprecisão na definição do instituto e na delimitação de sua aplicação, o que levou a associá-lo diretamente à precarização das relações de emprego. Devido a essa falta

de regulação específica sobre o tema (apenas leis dispersas), o Tribunal Superior do Trabalho procurou estabelecer bases mais sólidas para a terceirização por meio de suas interpretações sumuladas, sendo a mais emblemática a Súmula 331, que estabeleceu as circunstâncias em que a contratação de serviços terceirizados seria permitida, restringindo-a apenas às atividades-meio das empresas. Assim, introduziu-se no meio jurídico a noção de licitude e ilicitude na prática da terceirização.

Contudo, há entendimentos antagônicos entre o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho, o Tema 725 do STF reconhece a terceirização ampla, permitindo a contratação de serviços terceirizados para todas as atividades, inclusive a atividade-fim da empresa.

A Súmula 331 do TST estabelece critérios mais restritos. De acordo com a Súmula 331, a terceirização é lícita apenas para atividades-meio, aquelas não essenciais ao objeto principal da empresa contratante. Além disso, a súmula determina que a empresa contratante não pode exercer controle direto e subordinação sobre os trabalhadores terceirizados. Essa contradição gera debates e incertezas na interpretação e aplicação das normas, causando divergências e desafios para os envolvidos no campo jurídico e trabalhista.

Neste sentido, nota-se que, a terceirização no direito do trabalho é lícita, porém a incompatibilidade entre as decisões, como expressas no Tema 725 do STF e na Súmula 331 do TST, revela a complexidade e as controvérsias envolvendo a terceirização. Enquanto o STF reconhece a constitucionalidade da terceirização ampla, inclusive da atividade-fim da empresa, o TST estabelece critérios mais restritivos para a terceirização lícita. Essa divergência gera incertezas jurídicas e implicações significativas para empregadores e empregados. Nesse sentido, o exercício da terceirização acarreta prejuízos para ambas as partes.

Portando, conclui-se que os resultados da pesquisa confirmaram parcialmente a hipótese, tendo que, em que pese ter licitude na prática da terceirização, a mesma quando colocada em prática não traz benefícios para os trabalhadores, bem como para os empregadores. Isso ocorre porque os trabalhadores terceirizados são cruelmente afastados da empresa contratante, uma vez que não pode existir uma relação de subordinação entre a empresa contratante e o empregado terceirizado. Esses trabalhadores são precarizados em todas as formas possíveis, o que desrespeita milhões de pessoas que trabalham. Para o empregador, isso pode resultar em perda de controle e qualidade na execução das atividades, além de

possíveis responsabilidades trabalhistas e previdenciárias. Já para o empregado, há o risco de condições de trabalho precárias, redução salarial, falta de estabilidade e dificuldade de acesso a direitos trabalhistas e benefícios. Portanto, considerando os efeitos negativos para ambas as partes envolvidas, fica claro que a terceirização é uma prática prejudicial tanto para o empregador quanto para o empregado.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Luciano Martinez. **Manual compacto de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 05 mai. 2023.

CARNEIRO, J. R. (2018). **Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr.

CARVALHO NETTO, Menelick de. **Curso de direito do trabalho: teoria geral e direito individual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, M. G. (2017). **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, M. de F. (2019). **Terceirização no Direito do Trabalho: Uma Análise Crítica da Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr.

KRELL, Andreas J. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, Fabiano. **Terceirização e trabalho temporário: aspectos teóricos e práticos**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

MASCARO, A. L. B. (2017). **Curso de Direito do Trabalho: Histórico, Teoria Geral e Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: Saraiva.

MELLO, Antônio. **Terceirização e Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora LTr, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTA, R. de F. (2021). **Terceirização e o Direito do Trabalho: Uma Análise a Partir da Reforma Trabalhista**. São Paulo: LTr.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RODRIGUES, Gustavo. **Terceirização e seus impactos econômicos e sociais**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, v. 17, n. 2, p. 103-120, 2020.

SANTOS, Ana Paula. **Terceirização e direitos trabalhistas: desafios e perspectivas**. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 165, p. 29-44, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2016.

SARMENTO, D. (2019). **Terceirização Trabalhista: o novo marco regulatório**. São Paulo: LTr.

SILVA, H. B. M. da. (2019). **Terceirização: Análise Jurídica e Econômica**. São Paulo: LTr.

SILVA, Maria Aparecida. **Regulamentação da terceirização: análise da Lei 13.429/2017**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, n. 210, p. 101-124, 2022.

SOUTO, André. **Terceirização: um estudo sobre a terceirização de atividades-fim**. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, n. 222, p. 163-186, 2021.

SOUZA, Carlos Eduardo. **A terceirização e seus reflexos no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

SOUZA, S. P. (2018). **Curso de Direito do Trabalho: Teoria Geral e Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: Saraiva.