

# Terceirização da atividade-fim e possível violação ao princípio da proteção<sup>1</sup>

Ivanilson de Almeida Machado<sup>2</sup>

Felipe Cittolin Abal<sup>3</sup>

**Resumo:** O propósito do presente artigo é analisar a terceirização das atividades-fim e a possível violação ao princípio da proteção diante de tal prática, tendo em vista que a liberação desta forma de flexibilização das normas trabalhistas, que passou a ser permitida com a advento da Lei n.º 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, pode estar contribuindo para a precarização do direito do trabalho e, se for o caso, buscar apresentar por meio de pesquisas bibliográficas possíveis soluções para que a legislação trabalhista possa se adaptar a esta nova realidade, a fim de procurar garantir que o trabalhador, que é hipossuficiente, seja protegido. O tema é extremamente polêmico e complexo, por isso ainda deve ser muito debatido, pois é preciso garantir que os trabalhadores terceirizados tenham seus direitos e princípios inerentes protegidos, evitando assim um retrocesso social.

Palavras-chave: Proteção; Terceirização; Trabalhador.

## 1 Introdução

A terceirização sempre foi um tema muito polêmico, o que se agravou com a liberação da aplicação desta prática nas atividades-fim em 2017, no contexto da reforma trabalhista, o que até então não era permitido, essa ampliação das possibilidades de contratação de forma terceirizada, ainda gera muitos debates sobre suas consequências para os trabalhadores a ela submetidos e para a sociedade em geral, tendo em vista que tal ampliação pode contribuir para a precarização das relações trabalhistas.

Há quem argumente que a terceirização pode ser benéfica, reduzindo custos e aumentando a eficiência das empresas, gerando assim mais empregos e, que a legislação trabalhista deve ser aprimorada para garantir a proteção adequada aos trabalhadores terceirizados, porém, em um primeiro momento isto não parece ter embasamento na realidade, pois na terceirização das atividades-fim as empresas contratam terceiros para realizar tarefas que são suas especialidades, não colaborando, em tese, para a melhoria da qualidade e eficiência dos produtos ou serviços.

Muitos juristas e operadores do direito do trabalho, consideram que a terceirização contribui para a precarização das relações laborais, pois muitas vezes as empresas terceirizadas oferecem salários menores e menos benefícios aos trabalhadores terceirizados do que aos

---

<sup>1</sup> Artigo científico produzido na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso III, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo/RS, no ano de 2024.

<sup>2</sup> Aluno do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo.

<sup>3</sup> Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo/RS.

trabalhadores contratados diretamente pela empresa contratante, pois se assim não fosse, a terceirização das atividades-fim perderia sua essência, já que não faria sentido uma empresa contratar outra para realizar serviços que são sua especialidade se não houvesse redução nos custos. Além disso, a terceirização pode dificultar a fiscalização e o controle das condições de trabalho. Vale ressaltar que a terceirização no Brasil é um tema bastante polêmico, o que se agravou com a liberação da aplicação desta prática nas atividades-fim em 2017, no contexto da reforma trabalhista, tal situação ainda gera muitos debates sobre suas consequências para os trabalhadores e para a sociedade em geral.

O atual mundo globalizado pressiona gradativamente para que os produtos sejam produzidos de forma mais eficiente, a competitividade entre as empresas está cada vez maior, por isso as mesmas estão sempre buscando métodos capazes de aumentar suas produções e, ao mesmo tempo, reduzir custos, a terceirização é uma das formas que possibilitam que isso aconteça. No entanto, é preciso uma reflexão muito profunda sobre este tema, a fim de buscar entender se a terceirização, sobretudo das atividades-fim, é capaz de alcançar os objetivos pretendidos, garantindo ao mesmo tempo que os trabalhadores, que constituem a parte mais frágil da relação empregatícia, tenham seus direitos e princípios inerentes garantidos pelo Estado.

A terceirização ilimitada no Brasil tem sido alvo de grande debate devido aos seus pontos negativos. Diversos autores abordam o tema em seus estudos e apontam muitos problemas que levam a precarização do trabalho e conseqüente desvalorização profissional. Com o passar dos anos, o ordenamento jurídico vai se alterando gradativamente, pois a sociedade está em constante evolução, neste contexto, novas normas vão sendo criadas ao passo que outras são revogadas. O direito do trabalho é um dos ramos que mais sofre alterações e, por ser o ramo do direito que regulamenta as relações laborais dos seres humanos, deve-se ter um cuidado muito especial para que as mudanças, que inevitavelmente vão ocorrendo, não retirem direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Devido as diferentes visões da terceirização, é necessário um debate aprofundado sobre o assunto, para assegurar que esta prática não afete negativamente os trabalhadores nela envolvidos. É importante haver uma mudança na regulamentação, que garanta a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, em geral, mas especialmente nas atividades finalísticas. Se a terceirização das atividades-fim for de fato vantajosa para as empresas, será excelente para toda a sociedade, uma vez que contribuirá para alavancar a economia do país, mas é preciso garantir que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores e haja transparência no processo de contratação.

No decorrer do presente trabalho, buscar-se-á realizar uma análise sobre os impactos dessa espécie de terceirização no direito do trabalho e, mediante pesquisas bibliográficas, tentar identificar quais as possíveis soluções para garantir a proteção dos trabalhadores. É preciso que toda a sociedade se empenhe e exija dos legisladores novos mecanismos, para não haver um retrocesso social diante da terceirização das atividades-fim, ou até mesmo a extinção dessa forma de contratação, se restar comprovado sua nocividade para o direito social do trabalho.

## 2 Princípio da proteção

O princípio da proteção é um dos fundamentos do direito do trabalho, visa equilibrar as relações entre empregados e empregadores, garantindo a proteção do trabalhador em diversas dimensões. A expressão "princípio da proteção" refere-se à ideia de que nas relações laborais as normas devem ser interpretadas de maneira mais favorável ao trabalhador, quando existirem diferentes interpretações possíveis. Para Barros, o princípio da proteção "traduz-se numa interpretação mais favorável ao empregado, sempre que houver dúvida na aplicação das normas jurídicas trabalhistas"(Barros, 2019, p. 52).

O trabalhador está em uma posição de desvantagem em relação ao empregador, necessitando assim de proteção jurídica, sem essa proteção haveria um aumento gradual na precarização das relações trabalhistas, segundo Martins, “o princípio da proteção está consagrado na norma mais favorável ao empregado, ao hipossuficiente, ao ser humano que trabalha para outra pessoa, dependendo economicamente do trabalho” (Martins, 2020, p. 103).

Logo, este princípio visa equilibrar uma relação laboral, onde um dos lados é superior tanto economicamente quanto juridicamente:

Este princípio consiste numa teia de proteção à parte hipossuficiente na relação de emprego, visando reduzir ou equilibrar o desequilíbrio no plano jurídico. A lógica central desse princípio considera que, tendo em vista que o empregador é o detentor do poder econômico e fica em uma situação privilegiada diante da relação de trabalho, é necessário garantir ao empregado uma vantagem jurídica que buscará diminuir essa diferença. Decorre do princípio constitucional da igualdade, já que “A verdadeira igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de sua desigualdade” (Knihs, 2020, p. 08).

Pode-se dividir o princípio da proteção basicamente em três outros princípios: O princípio do *in dubio pro operario*: este princípio expressa que em caso de dúvida de qual norma se aplicar ao caso concreto, deve-se decidir em favor do empregado, no entanto, atualmente ele não é aplicado integralmente, tendo em vista que está praticamente superado pelo ônus da prova, ou seja, em caso de dúvida deve-se verificar a quem pertence o ônus da prova, nos termos

do artigo 373 do Código de Processo Civil (CPC), aplicado subsidiariamente no direito do trabalho e, artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também existe o princípio da aplicação da norma mais favorável: ele estabelece que se deve criar novas leis que sejam mais benéficas ao trabalhador, visando que a condição social do mesmo melhore, também estipula que em caso de dúvida de qual norma aplicar ao caso concreto, deve-se optar pela regra mais favorável ao trabalhador. Por fim, o princípio da aplicação da condição mais benéfica: este princípio garante que não se pode criar novas normas que violem direitos adquiridos pelos trabalhadores, vedando assim o estabelecimento de condições e regras que sejam piores do que as já conquistadas (Martins, 2023, p.57).

Porém, o princípio da proteção não se resume a estas três divisões supramencionadas, ele abrange quase todos, ou até mesmo todos, os princípios especiais do direito individual do trabalho, como, por exemplo: o princípio da imperatividade das normas trabalhistas; o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio da continuidade da relação de emprego; dentre outros. Cada princípio citado, assim como outros existentes no ordenamento jurídico dentro de sua esfera de amplitude, protege os trabalhadores que são hipossuficientes e vulneráveis diante do poder econômico e social dos empregadores. Desta forma, o princípio da proteção é amplo e inspira os demais princípios, regras e institutos que integram o ramo do direito do trabalho (Delgado, 2019, p. 234).

Portanto, o princípio da proteção representa um alicerce, no qual as decisões judiciais e a interpretação das normas trabalhistas devem se basear, buscando sempre proporcionar maior benefício ao trabalhador, quando existir dúvida ou ambiguidade, ou seja, quando uma norma tiver mais do que um sentido ou significado. Esta abordagem contribui para a promoção de condições laborais mais justas e equilibradas, é uma forma de tentar equilibrar a relação de emprego, tendo em vista que o empregador é muito superior economicamente ao empregado, com este princípio se tenta proporcionar uma superioridade jurídica ao mesmo, buscando deixar em igualdade pessoas em situação de desigualdade, tendo como base o princípio da isonomia, disposto no artigo 5º, da Constituição Federal de 1988.

### **3 Terceirização e sua regulamentação**

A terceirização é uma prática utilizada por empresas de diversos setores, com intuito de contratar serviços de outras empresas especializadas em algum ramo específico. Porém, esta prática pode afetar diretamente os trabalhadores envolvidos e gerar problemas trabalhistas. Pode-se conceituar terceirização como: o ato de transferência de qualquer das atividades de

uma empresa, que será a contratante, para outra empresa, que será a contratada ou prestadora de serviços. A terceirização criou uma nova forma de relação trabalhista, que até então era bilateral, onde a relação empregatícia se dava entre empregado e empregador e, passou a ser trilateral, onde o empregado tem relação de emprego com o seu empregador, mas presta serviços para a empresa contratante, causando assim uma confusão quanto a subordinação. Já a relação entre as empresas é de direito civil, se for no setor privado, ou ainda administrativa, se for com a Administração Pública (Resende, 2020, p. 237).

No Brasil, a terceirização existe desde a década de 1970, mas sua aplicação era limitada, porém, com o advento da Lei 13.429/2017 passou a ser permitida de forma irrestrita, tendo em vista que essa lei passou a permitir que as empresas terceirizem também suas atividades-fim, as quais são as atividades principais da empresa, o objetivo do negócio, o que até então não era permitido, pois só era lícito a terceirização das atividades-meio, que são atividades não essenciais para a empresa, não guardando correlação com a produção final. Essa alteração gerou diferentes opiniões, sendo alvo de críticas por alguns setores. Os trabalhadores terceirizados nas atividades-fim podem enfrentar problemas, como a falta de proteção de seus direitos trabalhistas, já que muitas empresas que prestam serviços de terceirização não garantem os mesmos benefícios a esses trabalhadores que a empresa contratante garantiria, se os contratasse diretamente. Também, muitas vezes, os trabalhadores terceirizados têm suas garantias trabalhistas desrespeitadas, o que gera precarização do trabalho.

Contudo, alguns doutrinadores do direito do trabalho defendem que a prática de terceirizar serviços pode ser vantajosa para as empresas, tornando-as mais competitivas e, conseqüentemente, beneficiando o país:

Esse procedimento denomina-se terceirização empresarial e visa, como um dos seus objetivos, à redução dos custos operacionais, o que tem sido alcançado com o auxílio do processo de flexibilização da legislação laboral na forma de terceirização trabalhista, que é o modo de inserir o trabalhador em uma atividade da empresa, pela intermediação de outra empresa prestadora de serviços. No campo empresarial, terceirização significa forma de gestão administrativa, busca de agilidade, ampliação da competitividade, aumento da produtividade, otimização do empreendimento, geração de postos de trabalho, redução dos custos da produção e a maximização dos lucros. A conjugação da terceirização empresarial com a trabalhista constitui um elemento fundamental para a competitividade da empresa, com produtividade, qualidade e redução de custos (Cortez, 2015, p. 13).

A liberação desta prática nas atividades-fim também pode gerar problemas de vínculo trabalhista, já que a empresa contratante passa a exigir dos trabalhadores terceirizados as mesmas tarefas desempenhadas por seus funcionários diretos, impondo as mesmas regras, gerando subordinação e dependência em relação a ela. Por outro lado, a terceirização pode

trazer benefícios para as empresas contratantes, como a redução de custos com a folha de pagamento e a possibilidade de contratar empresas especializadas em atividades específicas.

É de suma importância fazer a diferenciação entre terceirização e intermediação de mão de obra, tendo em vista que conforme os princípios que regem o direito do trabalho não é permitido que o trabalhador tenha sua força de trabalho alugada por outrem, a terceirização não pode ser utilizada para uma empresa contratar outra para que lhe forneça trabalhadores para serem seus subordinados, para que em suas dependências sigam suas ordens e lhes prestem serviços segundo suas orientações, o que deve acontecer é a contratação de uma empresa que forneça serviços para outra, esses serviços serão realizados pelos trabalhadores da empresa prestadora, que somente a esta se subordinaram (Resende, 2020, p. 239).

A regulamentação da terceirização no Brasil iniciou-se em 1974, com a publicação da Lei n.º 6.019, que rege o trabalho temporário, outra forma de terceirização e, na época, permitia a terceirização dos serviços de vigilância por parte dos bancos. De modo geral, além desta lei, a terceirização no Brasil antes da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, era regulamentada por meio de algumas leis esparsas como, por exemplo, a Lei das licitações (Lei n.º 8.666/1993), não mais em vigor, mas principalmente pela Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).<sup>4</sup>

A referida Súmula estabelece que, “a terceirização é permitida apenas em serviços especializados, ou seja, aqueles que não constituem a atividade-fim da empresa contratante. Além disso, a responsabilidade subsidiária (ou seja, em caso de inadimplência da empresa terceirizada, a empresa contratante é responsável pelas obrigações trabalhistas) era imposta à contratante”, portanto, ela limitava as formas e as possibilidades de terceirização de mão de

---

**<sup>4</sup>SÚMULA 331 – TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.**

**I** - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974).

**II** - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

**III** - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

**IV** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

**V** - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

**VI** – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (Brasil, 1993).

obra das empresas, estabelecendo que a terceirização poderia ocorrer, dentro de regramentos, na atividade-meio do empregador e, vedava sua utilização na atividade finalística, logicamente, atividades paralelas poderiam ser realizadas por meio de contrato de prestação de serviços. Este enunciado garantia aos trabalhadores uma perspectiva de proteção mais efetiva dos seus direitos.

A antiga Lei das Licitações (Lei n.º 8.666/1993) determinava que, “as empresas contratadas pelo poder público deveriam cumprir as mesmas obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas públicas.” Essa lei também trazia previsão da responsabilidade subsidiária aos órgãos públicos, em caso de inadimplência da empresa terceirizada.

Portanto, essas leis já permitiam a terceirização em alguns casos, mas até então as relações trabalhistas estavam assentadas majoritariamente no modelo bilateral, mostrando a falta de relevância no plano jurídico e econômico que justificasse uma normatização mais avulta sobre a terceirização. Mas a reforma trabalhista de 2017 ampliou as possibilidades de sua aplicação e, ainda flexibilizou a responsabilidade das empresas contratantes pelos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, o que tem gerado muita polêmica sobre possíveis impactos negativos para estes trabalhadores, já que a terceirização ilimitada pode contribuir para precarização do trabalho.

Então, a Lei n.º 13.429, no contexto da reforma trabalhista, regulamentou amplamente a terceirização, permitindo sua aplicação tanto nas atividades-fim, quanto nas atividades-meio em todas as áreas:

A reforma trabalhista determinou a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive aquelas relacionadas às suas atividades principais, com o objetivo de estancar essas inúmeras discussões e se adequar melhor à realidade da sociedade. De agora em diante, por exemplo, uma escola poderá terceirizar seu corpo docente (atividade-fim de uma instituição de ensino) sem risco (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 12).

A nova lei passou a permitir que as empresas contratassem funcionários terceirizados para realizar serviços como produção, comércio, engenharia, logística, entre outros. Além disso, ficou estabelecido que a empresa terceirizada é responsável por todos os aspectos trabalhistas, como salários, encargos e demais direitos.

Em 15 de junho de 2020, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar cinco Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIns), declarou a constitucionalidade dos dispositivos das Leis n.º 13.429/2017 e n.º 13.467/2017 que autorizam a terceirização irrestrita. Em 2018, o Plenário da Suprema Corte já havia julgado a Arguição de Descumprimento de Preceito

Fundamental (ADPF) n.º 324 e o Recurso Extraordinário (RE) n.º 958.252 sobre o tema, quando julgou inconstitucional a proibição de terceirização das atividades-fim, imposta pela Súmula n.º 331 do TST e, estabeleceu a tese com repercussão geral de que, “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”, ou seja, todas as atividades podem ser terceirizadas.

Mesmo com a referida declaração de constitucionalidade a celeuma ainda não acabou, uma vez que, com a terceirização sem limites os direitos trabalhistas são suprimidos de forma escancarada, é importante salientar que no próprio Supremo Tribunal Federal há divergências sobre o tema, tendo em vista que tanto em 2018 quanto em 2020 as declarações de constitucionalidade desta prática não se deram de forma unânime, em ambas as oportunidades o placar foi de 7 votos a 4.

A flexibilização das normas trabalhistas é um fenômeno mundial, a terceirização irrestrita é um exemplo disso, ao mesmo tempo que não seria prudente isolar o Brasil deste cenário, não se pode ignorar os eventuais prejuízos que tal situação pode causar para os trabalhadores a ela submetidos, neste sentido:

Colocar o trabalho terceirizado de avançado modelo organizacional, como forma de garantia de competitividade Internacional, de metodologia indispensável para a criação de novos empregos e afirmar que há isonomia entre terceiros e efetivos por estarem ambos amparados pela lei, é desprezar a precariedade a que esses trabalhadores estão sujeitos e, ainda, ignorar as produções científicas da sociologia do trabalho que, há décadas, denunciam os efeitos nefastos da terceirização (Coutinho, 2020, p. 233).

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que conceitua o empregado, permaneceu vigente após a reforma trabalhista, portanto mesmo com a terceirização das atividades-fim, os empregados terceirizados não poderão receber ordens diretas da empresa contratante de serviços, nem terem seus horários controlados por ela, tampouco receberem eventuais punições, pois se ficarem evidenciados os elementos caracterizadores do empregado, estabelecidos no artigo supramencionado, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, de forma onerosa e com subordinação, restará configurada a relação de emprego entre o empregado terceirizado e a empresa contratante, com todos os direitos decorrentes, deve-se salientar que na terceirização contratam-se serviços e não pessoas (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 14).

Diante dessa realidade, a menos que se altere a legislação excluindo a possibilidade de terceirização das atividades-fim, o que seria plenamente possível, já que conforme o ordenamento jurídico brasileiro, os efeitos vinculante e “*erga omnes*” das ações do controle



concentrado, que é o caso da Ação Direta de Inconstitucionalidade, também das Teses de Repercussão Geral, não vinculam o Poder Legislativo, ou quem estiver exercendo função legislativa, em respeito ao princípio da separação dos poderes, tampouco o próprio Supremo Tribunal Federal, que através de seu Plenário também pode mudar seu entendimento sobre o assunto, é necessário a busca por soluções jurídicas que amenizem os impactos negativos que esta prática pode causar aos trabalhadores que, por serem hipossuficientes, necessitam de uma proteção mais rígida do Estado.

#### **4 Terceirização, violação do princípio da proteção e possíveis soluções**

Este fenômeno de flexibilização das normas trabalhistas, evoluiu à margem das regras gerais inerentes ao direito do trabalho, sem ter atenção adequada por parte do legislador, de maneira informal, fato que contribuiu para a precarização das relações de emprego. (Delgado, 2019, p. 544).

A terceirização parte do princípio de ser uma forma de facilitar as condições para maior exploração dos trabalhadores, tendo em vista que reduz riscos e custos para as empresas e, essa redução de custos só pode se dar mediante redução na remuneração, intensificação da jornada de trabalho e diminuição de vários outros direitos e benefícios conquistados pelos trabalhadores. Deve-se destacar que as empresas sempre visam a garantia de altos lucros e, para isso, demandam de seus funcionários a maximização do tempo e alta produtividade. A terceirização é uma estratégia que possibilita e aumenta a exploração do trabalho (Druck, 2021, p. 1-13).

Para os trabalhadores terem um trabalho digno, é necessário garantir aos mesmos, condições e direitos mínimos, para que isso seja possível a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu orientação com quatro critérios: respeito aos direitos trabalhistas fundamentais; promoção do emprego; aumento da proteção social e fomento do diálogo social. Então, é necessário haver uma articulação entre a classe econômica, sociedade e governo, para garantir esta proteção aos trabalhadores. A OIT também destaca que deve ser garantido a todos os trabalhadores, sem exceções, essa proteção e o direito ao trabalho decente, uma vez que ambos guardam relação direta com a dignidade da pessoa humana e, o trabalho contribui para a formação da identidade da pessoa (Scarpa, 2023, p. 283).

Com a terceirização, principalmente nas atividades-fim, na grande maioria das vezes existem em uma mesma empresa, realizando as mesmas funções, trabalhadores com salários distintos, uma vez que a Lei n.º 13.429/17 não garante os mesmos salários entre trabalhadores

terceirizados e os contratados diretamente, o que seria essencial, apenas garante algumas condições de igualdade:

Embora a lei não tenha garantido ao terceirizado o mesmo salário de um profissional da empresa, posto que não pode haver equiparação salarial quando se trata de empresas diferentes, os trabalhadores terceirizados têm direito de utilizar os mesmos serviços de transporte, banheiros, refeitórios e ambulatórios da empresa para a qual prestam serviço (Knihs, 2020, p. 35).

A Lei 13.429/2017, que passou a permitir a terceirização ilimitada, não protege o trabalhador terceirizado de eventual discriminação, tampouco de ter princípios como o da igualdade, assegurados pela Constituição Federal de 1988, violados, um exemplo disso é que esta lei não prevê que sejam respeitadas para os terceirizados, as mesmas garantias conquistadas pelos trabalhadores da empresa contratante, via acordos ou convenções coletivas, uma vez que, o empregado terceirizado sendo contratado pela empresa prestadora de serviços, pertencerá ao sindicato correspondente da atividade preponderante desta, não sendo necessariamente o mesmo da empresa que contratou a terceirização. Isso possibilita que os trabalhadores terceirizados, principalmente nas atividades-fim, mesmo trabalhando no mesmo setor e realizando o mesmo trabalho que os empregados contratados diretamente pela empresa contratante, não tenham os mesmos direitos e garantias destes, o que contribui muito para a precarização das relações de trabalho e, ao mesmo tempo, para o enfraquecimento dos sindicatos, ainda, os salários percebidos pelos terceirizados evidentemente será menor, pois existe um intermediário na relação jurídica, o qual é a empresa contratada, que fica com parte do valor pago pela contratante. Portanto, deve-se criar mecanismos para que os empregados terceirizados tenham o mesmo nível remuneratório e os mesmos direitos que os empregados próprios da empresa que contrata os serviços, com fundamento no princípio constitucional da igualdade, a fim de se afastar a discriminação (Garcia, 2022, p. 212).

Existe uma corrente que defende que a terceirização seria uma maneira de fraudar as leis trabalhistas, porque se transfere a responsabilidade sobre os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados para as empresas intermediadoras, quando esses empregados prestam serviços dentro das instalações das empresas contratantes, seguindo suas regras e normas (Leite, 2022, p. 189).

A intermediação de mão de obra proporciona de forma inevitável a supressão de direitos trabalhistas, é possível chegar a essa conclusão de forma simples, apenas raciocinando que a empresa que contratar trabalhadores por meio de terceiros, terá que incluir nos custos o lucro da empresa contratada, conseqüentemente os salários e demais direitos dos trabalhadores serão

reduzidos. A terceirização das atividades finalísticas da contratante, só implicará realmente em diminuição de custos se a empresa contratada também reduzir despesas, como: deixar de investir em prevenção coletiva e individual de acidentes; pagar salários menores; não pagar horas extras; suprimir intervalos de descanso; eventualmente não efetuar depósitos referentes ao FGTS, etc. Caso isso não ocorra a terceirização perde o sentido, pois a conta não fecha, já que a única vantagem de uma empresa contratar um terceiro para realizar as atividades que são sua especialidade é a redução de custos, que, na prática, não é outra coisa senão supressão de direitos e precarização do trabalho, o que é constatado, por exemplo, pelo Ministério Público do Trabalho em suas inúmeras investigações, onde isto fica evidente (Ipea, 2018, P. 97).

A terceirização externa, sobretudo das atividades-fim, também contribui muito para a precarização do trabalho, pois retirou dos trabalhadores a ela submetidos o direito a um trabalho digno:

A divisão e a exploração do trabalho no mercado global flexível e desregulado da atualidade acirram a precarização do trabalho nos estratos terceirizados das cadeias produtivas transnacionais, especialmente em seus níveis de subcontratação, fomentando o uso de trabalho informal, sem garantias sociais mínimas, jornadas exaustivas e condições aviltantes de remuneração e descanso, problemas relacionados à discriminação, à saúde e à segurança, ao cerceio da liberdade sindical, ao uso do trabalho infantil e do trabalho escravo, etc., em violação sistemática de direitos humanos sócio-trabalhistas (Amorim, 2023, p. 24).

Segundo análise da Organização Internacional do Trabalho, temos uma emergência por novas potências mundiais, como, por exemplo, China, Índia e Brasil. Isso fez aumentar muito a oferta por mão de obra, porém de forma precarizada, com redução de custos, por meio de cadeias transnacionais terceirizadas. As pequenas e médias empresas terceirizadas, fornecedoras locais ou regionais, são controladas pelas grandes empresas, que são as detentoras do poder econômico e, conseqüentemente sofrem pressões concorrenciais, o que as leva a praticar as maiores violações de direitos trabalhistas. A empresa líder, geralmente responsável pela venda final dos produtos ou serviços, controla toda a cadeia produtiva, impondo custos reduzidos, altos níveis de qualidade e entregas muito rápidas, em tempo não compatível com a demanda exigida, o que faz com que as empresas terceirizadas explorem o trabalho de seus empregados, tornando assim o processo de produção altamente precarizado (Amorim, 2023, p. 25).

Os trabalhadores terceirizados não percebem as mesmas garantias e direitos que os empregados contratados diretamente pela empresa contratante, ficando em total desvantagem em relação aos mesmos em diversos aspectos, tal situação inaceitável se evidencia de diversas formas:

De fato, a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços. Esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos, quer originadas de seu regulamento interno, quer originadas simplesmente da prática cotidiana empresarial, quer oriundas dos instrumentos negociais coletivos inerentes às categorias econômica e profissional envolvidas (bancos e empregados bancários, respectivamente; empresas metalúrgicas e empregados metalúrgicos, respectivamente, etc.)(Delgado, 2019, p.541).

A maioria da doutrina trabalhista entende que a terceirização, tanto das atividades-meio quanto das atividades-fim, tem vantagens e desvantagens. É citado por eles como vantagens: que a empresa contratante tem mais tempo para se dedicar a outras atividades, ou algum objetivo específico; a redução de custos com encargos trabalhistas e sociais; diminuição de funcionários diretos; as empresas conseguem administrar melhor seu tempo; há um aumento no lucro; diminui as ações dos sindicatos; desmotiva eventuais greves; em fim, com a redução de custos as empresas teriam mais recursos para aumentar a qualidade dos produtos e serviços, bem como para investir em novas tecnologias. Porém, essas vantagens que, aparentemente, são muito mais benéficas para as empresas do que para os empregados e, que podem também evidenciar a violação ao princípio da proteção, são seguidas de desvantagens também citadas pela doutrina, como: a criação de empregos precários e eventuais; a possibilidade de redução salarial; os empregados terceirizados tem suas condições de saúde e de segurança no trabalho comprometidas, uma vez que, as empresas contratantes, na maioria das vezes, não oferecem para os terceirizados as mesmas condições de trabalho garantidas para seus empregados diretos; os empregados terceirizados ficam menos tempo nos postos de trabalho; gera uma incoerência por existirem dois “patrões” e, o empregador não está presente (Calvo, 2023, p. 75).

A terceirização é vista por muitas empresas como uma maneira de reduzir suas despesas, podendo dessa forma aumentar a competitividade, porém essa prática contribui para a precarização do direito do trabalho, pois a essência da terceirização é a redução de custos, o que ocasiona inevitavelmente a supressão de direitos sociais, trabalhistas e fiscais. Assim, pode-se concluir que os trabalhadores envolvidos são afetados diretamente. Os sindicatos dos empregados são contrários a terceirização, porque o poder de negociação dos mesmos é muito enfraquecido, não se tem possibilidade, ou se reduz muito, as chances de realizar acordos ou convenções coletivas, o que enfraquece esses sindicatos e, diminui conseqüentemente os direitos e garantias dos empregados, caracterizando assim um retrocesso social (Leite, 2022, p.188).

Também é possível perceber através da terceirização, de forma geral, que os trabalhadores ficam separados por classes, sendo os trabalhadores contratados diretamente pela

empresa contratante os de primeira classe e, os terceirizados de segunda, essa discriminação inadmissível se dá também entre os próprios trabalhadores empregados diretos e os “terceiros”, cuja denominação já evidencia a diferenciação entre ambos. As diferenças entre estes trabalhadores se explicitam de várias formas, como: a forma de treinamento, que em regra é mais precário para os terceirizados; eles também geralmente tem o acesso às dependências da empresa como refeitórios e vestiários mais restrito; são geralmente revistados com maior frequência ao sair e ingressar na empresa; tem jornadas de trabalho maiores; o trabalho é mais intenso; tem maior rotatividade; os salários, obviamente são menores, pois há um intermediador; são mais expostos a situações de insegurança, dentre outras (Antunes; Druck, 2013, p.220).

Neste contexto, dentre os impactos decorrentes da terceirização sem limites no Brasil, pode-se destacar três aspectos principais que evidenciam a precarização, quais sejam: a) a flexibilização dos direitos dos trabalhadores que fomenta a precarização das relações de trabalho; b) surgiu o fenômeno da quarteirização, que se refere ao gerenciamento dos trabalhadores terceirizados; c) o princípio da proteção dos trabalhadores sofreu significativo enfraquecimento (Rodrigues, 2018).

A grande maioria das empresas contrata trabalhadores terceirizados unicamente com o intuito de diminuir custos, o que restou evidenciado em uma pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), no dossiê “Terceirização” da Sondagem Especial (SondEsp), onde 88,9% das empresas alegaram que o motivo de terceirizarem não é proveniente da otimização do processo produtivo, e sim da diminuição de custos, o que na terceirização das atividades-fim é evidente, uma vez que são especialidades das empresas, a pesquisa também revelou que 84% das empresas pretendem manter ou até aumentar as contratações de forma terceirizada nos próximos anos e, 53% das empresas alegam que sem a possibilidade de terceirizar estariam economicamente prejudicadas (Martino; Bertolin, 2022, p. 1-22)

A terceirização pode contribuir para a precarização do trabalho, segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)<sup>5</sup>, somente no ano de 2014 quando a terceirização era em escala muito inferior aos dias atuais, pois só era permitido terceirizar as atividades-meio, os trabalhadores terceirizados ganhavam em média entre 23% e 27% menos que os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas contratantes de serviços, mesmo realizando as mesmas funções, também tinham uma

---

<sup>5</sup>O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) surgiu por iniciativa de dirigentes sindicais brasileiros. Foi criado em 1955, para realizar pesquisas que suprissem as necessidades dos trabalhadores.

rotatividade maior permanecendo metade do tempo nos postos de trabalho, o que prejudica, entre outras coisas, a contribuição previdenciária, comprometendo assim uma aposentadoria digna para estes trabalhadores e aumentando o tempo para que ela ocorra. Também se constatou que os terceirizados trabalhavam em média três horas mais por semana, o que contribui para maiores possibilidades de ocorrerem acidentes de trabalho, que entre os trabalhadores terceirizados acontecem em número muito superior do que com os empregados diretos (Dieese, 2017).

Outra grave situação é que segundo a Central Única dos Trabalhadores (CUT), 70% dos trabalhadores resgatados em situação análoga à de escravos, são contratados por empresas terceirizadas que atuam no campo, realizando atividades finalísticas das contratantes, isto infelizmente é recorrente em todo o país. De acordo com Maurício Krepsky Fagundes, auditor fiscal e chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae), do Ministério do Trabalho e Emprego, além do caso da colheita de uva, amplamente divulgado pela mídia, quando foi resgatado o maior número de trabalhadores em situação análoga à de escravos no ano de 2023 em uma única operação, onde mais de 200 (duzentos) trabalhadores colhiam uvas para vinícolas por meio de terceirização da atividade-fim, também foram registrados outros casos em 2023 de trabalhadores em situações semelhantes, porém nas colheitas de café, cana, alho e nas atividades de extração de palha de milho, utilizada para fazer cigarro, arroz e carvão, segundo o auditor, essas foram as atividades que mais utilizaram mão de obra análoga à de escravos nos últimos anos. De acordo com Krepsky, em todos os casos citados acima as empresas terceirizadas atuavam da mesma forma, os trabalhadores eram obrigados a comprarem seus alimentos em estabelecimentos determinados pelos patrões, com preços muito elevados, onde adquiriam dívidas muito altas que jamais conseguiriam pagar, assim, eram impedidos de deixarem os locais, que não contavam com higiene alguma. Segundo o auditor, a maioria dos casos envolve tanto terceirização lícita quanto ilícita. Consoante a legislação pertinente, a responsabilidade das empresas tomadoras é subsidiária, o que contribui para que as mesmas contratem qualquer empresa, muitas vezes sem idoneidade, para realizar as atividades tanto no meio urbano quanto no rural (Cut., 2023).

Logo, a terceirização, principalmente das atividades-fim, é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil e, está cada vez mais presente nos diversos ramos de trabalho existentes, esta prática discrimina ao mesmo tempo que flexibiliza as normas trabalhistas, diminuindo a proteção aos trabalhadores a ela expostos, que também estão mais sujeitos a riscos de doenças e de morte do que os outros. A terceirização, de modo geral, fragmenta as identidades coletivas dos trabalhadores, os desvalorizando como pessoas e os alienando,

também contribui muito para a precarização das organizações sindicais, deixando assim os trabalhadores mais desprotegidos ainda. Esta prática de flexibilização de direitos facilita o descumprimento da legislação trabalhista, contribuindo para que os empresários praticamente não encontrem limites no uso da força de trabalho e de sua exploração como mercadoria (Antunes; Druck, 2013, p.224).

Dessa forma, a terceirização descontrolada, sem as devidas salvaguardas legais e regulamentação adequada, pode criar um ambiente propício para a exploração do trabalho que, em alguns casos extremos, infelizmente, pode se configurar como trabalho análogo ao de escravo. A regulamentação e a fiscalização rigorosas são essenciais para evitar abusos e proteger os direitos dos trabalhadores. Isto posto, é indiscutível que o princípio da proteção do trabalhador pode ser violado com a terceirização das atividades-fim, sendo necessária uma profunda reflexão sobre o tema, para se encontrar soluções que amenizem os impactos negativos desta prática nas relações laborais, contudo:

O setor patronal alega que a terceirização é uma estratégia de especialização da produção e do serviço que aumenta a produtividade e a qualidade e que o objetivo não é precarizar os empregos. No entanto, não aceitam quaisquer alterações propostas pela central sindical que protejam objetivamente os trabalhadores terceirizados, ou mesmo a definição de especialização na produção e serviços. Para os empresários, o fundamental é que a lei continue permitindo a exploração ampliada (Bayeux, 2023, p. 91).

Para garantir que os trabalhadores terceirizados, especialmente os submetidos a terceirização das atividades-fim, sejam protegidos, é necessário criar novas formas de proteção para os mesmos, como: ampliar o conceito de isonomia, para que os trabalhadores terceirizados tenham todos os direitos iguais aos dos trabalhadores diretos, tanto no plano interno, quanto no plano externo do contrato de trabalho; tornar mediante leis, mais efetivo o controle dos limites mínimos de capital, para que as empresas terceirizantes tenham de fato capital correspondente ao número de empregados que possua, a fim de garantir que elas consigam ter condições econômicas de manter esses empregados; impor através de leis, mais efetividade na exigência de garantias financeiras relativas ao número de trabalhadores que serão terceirizados a cada contrato, para que se tenha certeza que a empresa terá condições de cumprir com as obrigações trabalhistas correspondentes ao tempo de duração daquele contrato; criar mecanismos para que se torne mais efetiva a exigência de certidão negativa de débitos trabalhistas como requisito para elaboração de contratos de terceirização. Estes são alguns exemplos de possíveis soluções para garantir que os trabalhadores terceirizados tenham seus direitos e princípios inerentes garantidos e, por consequência se tenha uma redução nos problemas que a terceirização tem

causado a ordem econômica, social e jurídica nos últimos anos, diminuindo assim o alto índice de inadimplemento (Delgado, 2017, p. 549-551).

Outra possibilidade é a responsabilidade solidária das empresas. Atualmente, segundo o artigo 5º-A da Lei n.º 13.429/2017, a empresa contratante tem responsabilidade subsidiária em relação aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, ou seja, caso os trabalhadores tenham seus direitos violados, terão que acionar judicialmente primeiro a empresa terceirizada, da qual são funcionários diretos, para somente após, caso seja frustrada a tentativa de cobrança referente a eventuais direitos suprimidos, ter a possibilidade de pleitear em juízo a sucumbência da empresa contratante. Tal situação, favorece para que as empresas contratantes, não tenham preocupação em fiscalizar se os trabalhadores terceirizados estão tendo os mesmos direitos e condições que os empregados contratados diretamente por elas. Uma possível solução para este problema seria uma mudança na regulamentação, para que as empresas passassem a ter responsabilidade solidária quanto aos direitos trabalhistas na terceirização, pois dessa forma, as empresas contratantes passariam a ter maior preocupação em verificar se os trabalhadores terceirizados, em especial nas atividades-fim, estão sendo tratados de forma igualitária aos contratados diretamente pelas mesmas e, também seria uma forma de assegurar que esses trabalhadores tenham seus direitos garantidos em caso de inadimplência da empresa terceirizada (Barros, 2019, p. 912).

Pela lei civil, a solidariedade não se presume, resulta da própria lei ou de contrato, porém esse argumento não se mostra suficiente para não implementar a solidariedade na terceirização, já que também poderia ser utilizado na subsidiariedade, uma vez que nos dois casos “a conta” é paga por um terceiro. Se a responsabilidade das empresas contratantes de serviços passasse a ser solidária, inibiria a terceirização, ou ao menos faria com que a empresa contratante tivesse mais cuidado ao escolher a empresa prestadora e, começaria a fiscalizar em que condições os trabalhadores estão prestando serviços dentro de suas dependências. Se analisarmos o Direito Comparado que, conforme o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, é uma das fontes do mesmo, em diversos países como, por exemplo, França e Portugal, a responsabilidade das empresas contratantes é solidária, inclusive a Lei francesa de trabalho temporário, que serviu de modelo para o Brasil, prevê a solidariedade para todos os casos de inadimplemento (Viana; Delgado; Amorim, 2011, p. 08).

Com a liberação da terceirização das atividades-fim, aumentaram-se muito as possibilidades da aplicação dessa prática, no entanto, a legislação pertinente regulamenta de forma muito genérica a terceirização, o que contribui para a precarização do trabalho.



Considerando que cada ramo de atividade tem suas peculiaridades, deveria haver um regulamento que observasse essas particularidades.

A terceirização é regulamentada de forma geral, o que deixa um universo muito amplo para ser regido, tendo em vista que ela é utilizada nos mais diversos ramos de trabalho, facilitando assim o descumprimento de normas trabalhistas. Uma possível solução para este problema seria a criação de regulamentação específica para cada setor da economia, com regras que levem em consideração as características de cada atividade, já que algumas necessitam de uma atenção especial por parte dos legisladores, como grande parte dos casos das atividades-fim, por exemplo, dessa forma, os trabalhadores terceirizados teriam uma proteção maior de seus direitos e, poderiam desfrutar de condições de trabalho mais dignas e satisfatórias (Delgado, 2014, p. 89).

Após a reforma trabalhista, os sindicatos ficaram muito enfraquecidos, devido a algumas regras que passaram a vigorar, como, por exemplo, a contribuição sindical que passou a ser facultativa e diminuiu drasticamente a receita dos mesmos, porém a negociação coletiva ainda é uma ótima saída para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, pois através dela podem ser estabelecidas, por exemplo, cláusulas específicas, que assegurem a esses trabalhadores condições equivalentes as dos empregados das empresas contratantes. Por tanto, deve-se promover mudanças na legislação, com objetivo de criar mecanismos para fortalecer os sindicatos, promovendo a participação dos trabalhadores terceirizados nas decisões que os afetem, garantindo assim que seus direitos sejam respeitados e conseqüentemente não ocorram discriminações (Silva, 2021, p. 1348).

Resta evidente que é primordial haver alterações na legislação trabalhista vigente, nada impede uma mudança no sentido de buscar maior proteção aos trabalhadores terceirizados nas atividades-fim, ou até mesmo que elimine do ordenamento jurídico a possibilidade de aplicação dessa prática. Neste sentido, atualmente tramita na Comissão de Assuntos Econômicos do Senado, o projeto de Lei [PL 859/2023](#), de autoria do senador Paulo Paim (PT/RS), que veda expressamente a terceirização das atividades-fim. O senador em sessão plenária do senado, dia 11/07/2023, destacou que para ele essa prática representa um “risco enorme para a dignidade e segurança dos trabalhadores, potencializando a ocorrência de trabalho escravo, exploração de mão de obra e precarização do trabalho”, ele também salientou nessa oportunidade que, a terceirização das atividades-fim não pode virar uma “ferramenta para a legalização do trabalho escravo”, para o parlamentar é dever do Congresso Nacional assegurar a proteção dos trabalhadores. Também está em análise, mas na Comissão de Direitos Humanos do Senado, o Novo Estatuto do Trabalho, proposto por uma Sugestão ([SUG 12/2018](#)), que poderá ser

transformada em projeto de lei, de autoria da ALJT (Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho), ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, ANPT (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, e do SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho), que segundo o senador é uma “ferramenta essencial” para reverter a declaração do Supremo Tribunal Federal de constitucionalidade da terceirização das atividades-fim. Por fim, o senador salientou que esta prática de flexibilização das normas trabalhistas é uma das maiores responsáveis pelo trabalho análogo ao de escravo e, que principalmente por isso, deve ser eliminada do Ordenamento Jurídico (Agência do Senado, 2023).

Também tramita no Congresso Nacional, dentre outros, o projeto de Lei 861 de 2023, o qual propõe que, em caso de terceirização, a contratante seja responsável por fiscalizar e impedir que trabalhadores sejam submetidos a condições análogas à de escravo e estipula punições em caso de descumprimento. Estes são apenas exemplos que demonstram que alguns de nossos legisladores, bem como entidades ligadas ao direito do trabalho, entendem que há violação ao princípio da proteção do trabalhador com a terceirização das atividades-fim, logo, medidas como estas são de extrema importância para buscar garantir a proteção dos trabalhadores.

Enquanto a legislação pertinente não é alterada, é necessário que se intensifique a fiscalização. A Lei 13.429/2017, até trouxe algumas ferramentas com objetivo de tentar evitar a precarização das relações de trabalho submetidas a terceirização das atividades-fim, como, por exemplo: determinadas condições e vantagens iguais para empregados diretos e terceirizados, porém, somente quando os serviços forem realizados nas dependências da contratante, pode-se citar como exemplos dessas garantias previstas na referida lei: o direito a alimentação igualitária; a utilização dos mesmos transportes; o atendimento médico ou em ambulatórios nos mesmos moldes; igual treinamento; mesma proteção contra acidentes de trabalho; salários iguais aos empregados diretos, no entanto, com a ressalva que isso deve ser acordado entre as partes, o que, na prática, não ocorre, e alguns mecanismos para tentar se evitar o fenômeno da pejetização, que seria a prática do trabalhador ser demitido ou ser induzido a pedir demissão e ser contratado novamente como pessoa jurídica, sem direitos trabalhistas (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p. 13).

Contudo, conforme se tentou demonstrar no presente trabalho, essas garantias citadas no parágrafo anterior, dentre outras, na grande maioria dos casos, não estão sendo aplicadas na prática. Portanto, se faz necessário uma fiscalização mais intensa pelos órgãos responsáveis, para evitar que a terceirização seja desvirtuada e conseqüentemente os trabalhadores fiquem

desprotegidos, é imprescindível que o governo federal destine mais recursos e verbas no orçamento da União para que os órgãos de fiscalização sejam fortalecidos, é preciso um aumento significativo no número de agentes que atuam nessa fiscalização e, que os mesmos em cada caso concreto que for verificado, analisem se estão presentes os requisitos formais e legais, tendo em vista que existe um regramento a ser cumprido, contribuindo assim para que a terceirização, principalmente das atividades-fim, não se torne um instrumento de precarização das relações laborais e não ocasione um grande retrocesso social, o que prejudicaria toda a sociedade.

## **5 Considerações finais**

Diante do exposto, conclui-se que o tema terceirização das atividades-fim, ainda gera muitas divergências de opiniões, bem como muitas controvérsias, pois alguns defendem que esta prática que flexibiliza direitos trabalhistas, seria a forma mais efetiva para que as empresas possam acompanhar a competitividade, que está cada vez maior no processo de globalização e na ideologia neoliberal, que atualmente está em ascensão por todo o mundo, no entanto, conforme se tentou demonstrar até aqui, a terceirização das atividades-fim não garantem benefício para as empresas, pois são atividades que as mesmas são especialistas, tampouco se tem aumento no número de vagas de emprego.

Deve-se salientar que, desde os primórdios, os desmanches de direitos sociais, principalmente do trabalho, são vistos como necessários para a modernização e adaptação as demandas da economia moderna. O direito do trabalho sempre foi visto por muitos como um empecilho para o desenvolvimento econômico, com argumento de que com a supressão de direitos dos trabalhadores as demandas das empresas aumentariam e, conseqüentemente se abririam mais postos de trabalho, tentando sempre passar a impressão de que se não houvesse direitos trabalhistas ou se os diminuísse drasticamente, as empresas contratariam mais empregados, mesmo que não tivessem demandas que justificassem mais contratações, o que não faz sentido algum.

Para que um país democrático tenha um desenvolvimento sustentável, deve-se pautar pela igualdade de direitos e tratamentos de todos os trabalhadores, não podendo se admitir em hipótese alguma que existam trabalhadores de primeira e segunda classes, conforme, infelizmente, ocorre na grande maioria dos casos de terceirização das atividade-fim, é preciso garantir a dignidade desses trabalhadores, se evitando assim um retrocesso social e conseqüente precarização do trabalho.

Devido as diferentes visões da terceirização, é necessário um debate aprofundado sobre o assunto, para assegurar que esta prática não afete negativamente os trabalhadores envolvidos. É importante haver uma regulamentação que garanta uma proteção mais efetiva dos trabalhadores terceirizados, em geral, mas especialmente nas atividades finalísticas, garantindo assim que sejam respeitados os direitos desses trabalhadores e haja transparência no processo de contratação.

Portanto, é inequívoco que a terceirização das atividades-fim, mesmo estando pacificada sua constitucionalidade, sem dúvidas é um tema altamente polêmico e ainda deve ser muito debatido, uma vez que conforme mencionado no decorrer do presente trabalho, nada obsta que os legisladores aprimorem as leis que regem tal disciplina, podendo inclusive vedar esta prática por meio de uma nova legislação, a fim de buscar a proteção dos trabalhadores, já que não se pode impedir um poder de fazer aquilo que é a sua típica função constitucionalmente garantida, frisando-se novamente o respeito ao princípio da separação dos poderes consagrado no art. 2º da Constituição Federal de 1988.

Contudo, é difícil vislumbrar, ao menos a curto prazo, que se tenha alguma mudança na legislação trabalhista que seja significativa para a proteção dos trabalhadores terceirizados nas atividades-fim, tampouco que exclua essa possibilidade de contratação, tendo em vista que sempre existirá uma pressão muito grande por parte da classe econômica no sentido de exigir maior flexibilização das normas trabalhistas. Não obstante, deve-se buscar junto aos nossos legisladores uma mudança no sentido de garantir equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente pelas empresas contratantes, pois se isto ocorrer a terceirização perderá o sentido e a essência, já que esta prática passaria a ter um custo maior para as empresas, do que contratar diretamente esses trabalhadores, considerando que existe um intermediador que fica com parte do pagamento, logo a terceirização cairia em desuso.

Assim sendo, emergencialmente deve-se priorizar a fiscalização mais intensa nas relações de trabalho que envolvam terceirização das atividades-fim, pois a curto prazo é preciso que os órgãos responsáveis por essa fiscalização façam valer as garantias já previstas em lei para esses trabalhadores, que conforme se tentou demonstrar no decorrer do presente trabalho, além de serem insuficientes, na grande maioria das vezes não são cumpridas na prática. Logicamente isso não será suficiente, mas ao menos pode contribuir para amenizar momentaneamente os impactos negativos desta prática no direito do trabalho e, trazer um alento para os trabalhadores submetidos a essa forma de flexibilização das normas trabalhistas, até que se construa uma solução sólida e definitiva que resolva os inúmeros problemas sociais que a terceirização das atividades-fim tem causado a classe trabalhadora e a sociedade em geral.

## Referências

Agência do Senado. *Terceirização da atividade-fim atenta contra os trabalhadores, diz Paim*. Senado Notícias. Disponível em: [Terceirização da atividade-fim atenta contra os trabalhadores, diz Paim — Senado Notícias](#). Acesso em: 10 de janeiro de 2024.

AMORIM, Helder Santos. *Terceirização externa. A responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno*. 01 ed. São Paulo: LTr, 2023.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. Revista TST, Brasília, vol. 79, n.º 4, outubro/dezembro, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Direito do trabalho*. 13 ed. São Paulo: LTr, 2019.

BAYEUX, Carlos Rafael Freitas. *Terceirização e Quarteirização. Será que existem benefícios aos trabalhadores ou, na verdade temos uma escravidão camuflada?* 01 ed. Rio de Janeiro: Processo, 2023.

BRASIL. Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto). Acesso: em 05 de setembro de 2023.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 01 de julho de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 09 de agosto de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm). Acesso: em 11 de agosto de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm). Acesso em: 26 de julho de 2023.

\_\_\_\_\_. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 11 de agosto de 2023.

\_\_\_\_\_. Súmula 331, Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 13 de agosto de 2023.

CALVO, Adriana. *Manual de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

CORTEZ, Julpiano chaves. *Terceirização trabalhista*. 1 ed. São Paulo: LTR, 2015.

COUTINHO, Renata. *Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado*. 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/precarizacao-como-regra-a-verdadeira-face-do-trabalho->

[terceirizado/#:~:text=Precariza%C3%A7%C3%A3o%20como%20regra%3A%20a%20verdadeira%20face%20do%20trabalho%20terceirizado,-Amparadas%20pela%20racionalidade&text=%C3%89%20preciso%20atrair%20violentamente%20a,autos%20n%C3%A3o%20est%C3%A1%20no%20mundo](#). Acesso em: 26 de outubro de 2023.

CUT (Central Única dos Trabalhadores). *70% dos resgatados são contratados por terceirizadas que atuam no campo*. Notícias. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/70-dos-resgatados-sao-contratados-por-terceirizadas-que-atuam-no-campo-fa27>. Acesso em: 17 de janeiro de 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 6 ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Nota técnica nº 172 de 2017. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>. Acesso em: 23 de agosto de 2023.

DRUCK, Graça; OLIVEIRA, Isabela Fadul de. *O debate conceitual sobre terceirização: uma abordagem interdisciplinar*. Caderno C R H, Salvador, v. 34, p. 1-13, e021029, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Terceirização do Trabalho no Brasil*. Brasília, 2018. Disponível em:

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil\\_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf). Acesso em: 28 de janeiro de 2024.

KNIHS, Karla. *Terceirização na mão de obra*. 01 ed. Curitiba: Contentus, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINO, Anna Paola Lorusso; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Terceirização como instrumento de precarização das relações e garantias laborais*. Revista Direito Mackenzie; v. 16, n. 3, p. 1-22, 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

\_\_\_\_\_, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 39 ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella. *Reforma Trabalhista*. 1 ed. São Paulo: Blucher, 2017.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Método, 2020.

RODRIGUES, Luciano Dal-Forno. *A terceirização de atividade-fim e seu impacto nas relações de trabalho e emprego*. Mundo RH, 5 de setembro de 2018. Disponível em: [https://Aterceirização de atividade-fim e seu impacto nas relações de trabalho e emprego - Mundo RH/](https://Aterceirização-de-atividade-fim-e-seu-impacto-nas-relações-de-trabalho-e-emprego-Mundo-RH/). Acesso em: 02 de maio de 2024.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. *Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho*. 1 ed. São Paulo: Almedina, 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho*. 9 ed. São Paulo: Método, 2021.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Terceirização—Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 1, 2011.