

As implicações da terceirização trabalhista – leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017

The implications of labor outsourcing – laws No. 13,429/2017 and No. 13,467/2017

Vanessa Sena Marchioli¹
José Antonio Pancotti Junyor²
Cleide Henrique Avelino³
Maísa Furtado de Souza⁴

RESUMO

No ano de 2017 foram sancionadas as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, as quais instituíram a aplicação irrestrita da terceirização as relações de trabalho nacionais, possibilitando assim a terceirização de todas as atividades de uma empresa. Diante de tal cenário, tendo decorrido quase cinco anos de tais modificações, necessário se faz analisar os reflexos e implicações que trouxe para a sociedade e em especial aos trabalhadores, posto que as leis sofrem duras críticas quanto à precarização dos direitos sociais e trabalhistas que representam, e para tanto foi realizada uma análise bibliográfica sobre o tema.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Relação de emprego; Terceirização.

ABSTRACT

In 2017, Laws 13.429/2017 and 13.467/2017 were enacted, which instituted the unrestricted application of outsourcing to national labor relations, thus enabling the outsourcing of all activities of a company. Given this scenario, and with almost five years having passed since these changes, it is necessary to analyze the impacts and implications they have brought to society and especially to workers, as these laws have faced harsh criticism regarding the precarization of social and labor rights they represent. For this purpose, a bibliographical analysis on the topic was conducted.

Keywords: Labor Reform; Employment relationship; Outsourcing.

Introdução

O presente trabalho buscou identificar os impactos da terceirização nas atividades totais e as relações de trabalho, para isso utilizou como instrumento pesquisas bibliográficas, doutrinas, jurisprudência e a legislação.

A escolha do tema, deve-se ao fato de que a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas que atingem todos os trabalhadores e suas relações de trabalho. Este estudo tem como base a promulgação da Lei 13.467/2017 - reforma trabalhista, com foco nas mudanças da lei em relação à terceirização, com a intenção

¹ Acadêmica do 10º termo do curso de direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

² Advogado, Mestre em Processo Civil pela Universidade Paulista e em Direito Difuso pela Universidade Metropolitana de Santos; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

³ Contadora; *Master of Science in Emergent Technologies in Education*; Especialização em Contabilidade, Administração, Finanças e Tecnologia para EAD; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

⁴ Professora de Português; Mestrado em Estudos Linguísticos; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

de analisar e compreender os impactos e as mudanças causados pela reforma no que tange as alterações das atividades, de modo também a demonstrar que esse assunto se torna um marco na legislação trabalhista brasileira. O presente trabalho visou também trazer ao conhecimento a intensificação que a precarização do trabalho se dá com a reforma trabalhista, trazendo, a título de exemplo, o contrato de trabalho intermitente, modalidade essa incrementada pela presente reforma.

Relevante pontuar ainda que a terceirização foi um dos temas de grande repercussão, pois sofreu várias modificações que antes eram limitadas as atividades-meio, com isso a nova regulamentação sanou diversas divergências que rondavam o ordenamento jurídico nos últimos anos.

Assim, a terceirização gera para as empresas contratantes uma parceria na busca de objetivos comerciais, cada uma aprimorando a sua especialidade, buscado a qualidade; com isso o trabalhador também busca o aprimoramento profissional, tanto o empregado da tomadora como o da prestadora dos serviços.

Não restam dúvidas quanto ao impacto extraordinário que a terceirização trabalhista total causou nas relações entre os empregadores e empregados, que agora pode acontecer através de uma empresa intermediária especializada no fornecimento de mão de obra, inclusive das atividades-fim das contratantes. O fenômeno da terceirização busca aumentar a produtividade da empresa contratante através da exploração da mão de obra fornecida por uma empresa interposta e reduzir os custos oriundos da manutenção do quadro próprio de empregados. Nessa senda, o presente trabalho pretende fazer uma revisão bibliográfica sobre o tema terceirização, apontar os seus conceitos e analisar os seus impactos nas relações de trabalho.

Desse modo, a lei 13.467/17 alterou a regulamentação da terceirização de serviços com o objetivo de preencher as lacunas da lei 13.429/17 e criar algumas salvaguardas aos trabalhadores.

O estudo utilizou a metodologia de pesquisa bibliográfica, com abordagem conceitual e valorativa do tema para o alcance dos objetivos propostos.

O trabalho abordou as noções básicas sobre a relação de emprego, tendo analisado como os indivíduos que a constituem foram afetados pela permissão da terceirização irrestrita, com base em um viés histórico, normativo, doutrinário e social do instituto terceirização.

Relação de emprego e os sujeitos do contrato de trabalho

Para o Direito do Trabalho, “empregado” é todo indivíduo (pessoa física) que possui uma relação jurídica com um “Empregador” (pessoa física ou jurídica) com vínculo e atribuições, regulada por um contrato de emprego.

Delgado (2019, p. 334) assim disciplina sobre o tema:

Evidentemente que a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade.

O Direito Trabalhista diferencia a relação de trabalho da relação de emprego, a propósito, um poderá ou não ser o complemento do outro. Assim, a relação de emprego é o vínculo que surge entre empregado e empregador, todavia, versa de um vínculo especial, que será determinado tão-somente se presentes alguns requisitos, em especial, no art. 3º da CLT: “Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Romar; Lenza (2021, p.55) explanam com propriedade a relação de trabalho com a de emprego, como:

Ao contrário da relação de trabalho, que é genérica e que se refere a todas as relações jurídicas fundadas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano, a relação de emprego, embora também tenha por fundamento o trabalho humano, é específica, possuindo características próprias que a distinguem das demais formas de prestação de serviço. A relação de trabalho é, deste modo, gênero, que tem, entre uma de suas espécies, a relação de emprego.

Ainda, para que se afigure é necessário que estejam presentes os elementos jurídicos da relação de emprego. A CLT em seus artigos 2º e 3º elenca os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. São eles o trabalho por pessoa física, a personalidade, a não-eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

Não obstante, necessário destacar as duas figuras jurídicas que integram essa relação, o empregador e o empregado. A legislação estabeleceu, sobretudo em seu artigo 2º da CLT, o conceito de Empregador “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite,

assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, conclui-se assim que, empregador é a pessoa física, jurídica ou ente despersonificado titular da empresa ou estabelecimento, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira.

Em contrapartida, na outra ponta, encontra-se o empregado que é um dos sujeitos da relação jurídica contratual, conforme artigo 3º da CLT, “considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Assim, preenchidos os elementos jurídicos da relação de emprego e presentes as figuras jurídicas que a compõe, tem-se a relação empregatícia em sua forma normativa completa.

Dos princípios norteadores das relações empregatícias

Diante da existência de uma relação empregatícia, existem também princípios que a embasam e a norteiam, sendo que dentre eles destaca-se o princípio da proteção. O princípio da proteção se trata de um princípio geral e de base no direito do trabalho, de onde derivam todos os demais princípios que asseguram o mínimo necessário ao empregado.

Nessa esteira, leciona Costa (2011, p. 37-54):

Tornou-se, então, esse princípio, o pilar central do Direito do Trabalho, donde deságuam alguns outros princípios e se baseia a lei ordinária com fins de lhe dar sustentabilidade, justamente para equilibrar as relações entre o trabalhador e o empregado.

Não obstante, derivam do princípio da proteção o Princípio do *In Dubio Pro Operario*, o Princípio da Norma mais Favorável ao Trabalhador e o Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador.

Em uma análise didática, Rodriguez (2000, p. 45), traz o significado e a aplicabilidade destes três subprincípios:

- a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o interprete para escolher entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquela que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja aquela que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e

c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador.

Assim, todo e qualquer dispositivo normativo ou instituto que regule o Direito do Trabalho, bem como os indivíduos que compõem a relação empregatícia devem se nortear pelos supracitados princípios os quais constituem base constitucional de aplicação e regência das relações de emprego.

O prisma geral da terceirização no Brasil

Inúmeros doutrinadores conceituam a terceirização, buscando abranger o tema com a maior especificidade possível. Para Delgado (2013, p. 436) “A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente”.

A lei por sua vez, também traz a conceituação da terceirização, estando esta no Art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, nos seguintes termos:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Brasil, Lei 6.019/1974)

Assim, em síntese, o termo em verdade é autoexplicativo. A terceirização é o uso de um terceiro intermediário para a realização de uma prestação de serviços, não importando em qual fase se dê a atividade.

A terceirização na ótica global, teve seu surgimento primário à época da Revolução Industrial no século XVIII, momento histórico de grande desenvolvimento econômico, todavia momento também de extrema precariedade nos direitos sociais, especialmente os direitos trabalhistas.

No Brasil, no entanto, a existência do instituto se concretizou de maneira diversa. Sabe-se que a relação de trabalho mais comum no Brasil sempre foi a assalariada, a qual encontra sua regulamentação legal desde a vigência das Consolidação das Leis do Trabalho – CLT desde 1943, todavia, esta não previa em seu rol normativo qualquer regulamentação a despeito da terceirização.

Em meados do século XX, com o crescimento da indústria automobilística, estas empresas mantinham no Brasil apenas as filiais de montagem final do produto, tendo ficado conhecidas popularmente como “montadoras”.

Ao analisar o processo de desenvolvimento da terceirização Alves (1999, p. 152) assim conclui:

a mesma surge não apenas como mero comportamento reativo, mas como procedimento estratégico das corporações transnacionais que procuram recompor os circuitos de valorização desenvolvendo novas redes de subcontratação, que reflete no aumento da subcontratação um indicativo da subproletarização, uma vez que a precariedade do emprego e do salário é o que a caracteriza.

A evolução normativa continuou a ocorrer, crescendo juntamente com a demanda da terceirização, momento em que surgiu a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974 a qual dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, mas o que de fato sedimentou e regulamentou o entendimento sobre a terceirização por muitos anos foram os enunciados sumulares do Tribunal Superior do Trabalho, como, por exemplo, a Súmula 256 do TST, que posteriormente foi substituída pelo novo enunciado sumular de nº 331 do TST.

A aplicação da referida súmula foi por anos o norte da terceirização no Brasil. No entanto, a partir de 2015, quando o país passou a enfrentar uma série de problemas econômicos, insurgiu-se uma necessidade das empresas em reduzirem seus custos e estas, por sua vez, vislumbram na terceirização a maneira ideal de realizar tal redução.

No mesmo período, o país amargou uma severa crise política, em que fora confrontado a ótica garantista que sempre primou pela extensão de direitos ao empregado, que é considerado a parte mais frágil da relação de emprego, tendo se destacado o viés liberal, o qual prioriza os mecanismos que auxiliem as empresas a auferirem maiores lucros com menores custos, sob a ideia de que a aplicação de tal viés melhoraria o panorama geral da economia e, conseqüentemente, também traria benefícios aos empregados.

Passou-se então a ver a figura do empregado e os direitos legais a ele garantidos como um custo que não gerava retorno suficiente, razão pela qual diante da dificuldade econômica e política que acometia o país foram sancionadas as Leis nº 13.429/2017 a qual alterou dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974,

que é a lei que trata do trabalho temporário, e a Lei 13.467/2017 que instituiu a reforma trabalhista e trouxe novos dispositivos normativos sobre a terceirização.

A terceirização por muito tempo foi permitida apenas no que tange as atividades-meio, todavia, com a entrada em vigor das novas legislações se tornou permitido a terceirização das atividades-fim.

Atividades-meio são aquelas que não estão ligadas diretamente a atividade principal da empresa, tendo como exemplo clássico o serviço de segurança de bancos geralmente realizados por empresas terceirizadas.

Já as atividades-fim tratam do objeto em si da empresa, no exemplo do banco citado acima, das atividades financeiras propriamente exercidas pelo mesmo, como aberturas de contas e transações bancárias. “São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”. (DELGADO, 2016, p. 503)

É nessa toada que se faz necessário analisar também a mudança de alguns conceitos específicos, com os de terceirização lícita e ilícita.

Antes de serem sancionadas as leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a súmula 331 do TST era o mecanismo legal que regulamentava a terceirização, e esta dispunha em seus incisos apenas 4 (quatro) possibilidades de terceirização lícita: o trabalho temporário, as atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Toda e qualquer terceirização que não se encaixasse neste rol era tida como ilícita, sendo consequentemente reconhecido o vínculo empregatício, assim a aplicação da terceirização era extremamente restrita.

No entanto, tal concepção de ilicitude fora completamente modificada, já que as leis 13.429/2017 e 13.467/2017 passaram a prever a possibilidade da incidência da terceirização de forma irrestrita, sendo aplicável a toda e qualquer atividade de trabalho exercida.

Não obstante, o STF firmou tese sobre o assunto quando do julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (tema 725 da tabela de repercussão geral), consolidando de vez a licitude da terceirização irrestrita.

No que tange à responsabilização, independente das mudanças sofridas pela terceirização, esta perdura e pode se manifestar de formas diferentes a depender da existência ou não de desatenção aos requisitos legais para a terceirização. Em regra,

a responsabilidade da tomadora dos serviços é subsidiária, conforme dispõe o parágrafo 5º do artigo 5º-A da Lei 6.019/1974, mas caso haja ilicitude na terceirização poderá ser aplicada a tomadora a responsabilidade solidária.

Assim, a análise da responsabilidade da tomadora de serviços está intrinsecamente ligada à licitude da terceirização. A responsabilidade da empresa terceirizada, por sua vez, é sempre direta e solidária, tendo em vista que essa, em tese, é a contratante direta do empregado terceirizado, logo sua responsabilização independe de qualquer análise prévia da licitude do contrato de terceirização.

Assim, sob essa ótica tem-se que as mudanças perpetradas pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017 alteram a forma de analisar a terceirização e os efeitos que esta gera tanto nas empresas quanto nos empregados que dela dependem, efeitos esses que serão analisados a seguir.

Os reflexos das alterações na terceirização

Toda mudança normativa gera um impacto, afinal são os dispositivos normativos que regem e ditam as regras das relações, aquilo que é legal e o que não é, o lícito e o ilícito, moldando assim os direitos e garantias dos indivíduos e da sociedade como um todo.

É bem verdade também que as novas legislações devem ser realizadas para acompanhar o desenvolvimento da sociedade em todos os seus aspectos, não podendo ficar o sistema normativo estagnado com regras que não mais se aplicam às dinâmicas sociais, sejam elas de cunho econômico, político ou de qualquer outro aspecto.

Outrossim, ainda que seja necessária tal regulamentação dinâmica, as normas sempre devem atentar para a manutenção do mínimo legal de direitos e garantias os quais estão previstos na Constituição Federal, não podendo restringi-los ao extremo.

As maiores polêmicas envolvendo a nova regulamentação da terceirização criticam justamente a mitigação das garantias constitucionais aos trabalhadores, assim para análise dos impactos da terceirização na relação de trabalho é preciso confrontá-la com tais garantias e princípios, fazendo uma reflexão sobre se de fato as novas aplicações da terceirização são adequadas.

Delgado (2019, p. 569) assim dispõe:

[...] se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do País

Os direitos sociais tratam de garantias previstas na Constituição Federal, mais especificamente em seu art. 6º, tais direitos são o mínimo existencial necessário a manutenção dos indivíduos, e devem ser respeitados e mantidos, não podendo ser subjugados por interesses econômicos e políticos.

Disciplina Delgado (2017, p. 54) a despeito do viés constitucional que protege os direitos sociais, em especial o do trabalho, dos voluptuosos interesses econômicos:

Essa matriz constitucional de 1988, estruturada em princípios, fundamentos e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, todos com inquestionável natureza e força normativas, contingencia, limita, restringe fórmulas surgidas na economia e na sociedade de desequilibrado exercício de poder sobre pessoas humanas e de desproporcional utilização de sua potencialidade laborativa

Na mesma linha de raciocínio, o autor disserta sobre a impossibilidade de se execrar o mínimo constitucional em prol de mecanismos de utilização do trabalho, *in verbis*:

Nessa moldura lógica e sistemática da Constituição, não cabem mecanismos de utilização do trabalho que esgarcem o patamar civilizatório mínimo instituído pela ordem jurídica constitucional do País, reduzindo a valorização do trabalho e do emprego, exacerbando a desigualdade social entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da livre iniciativa, instituindo formas novas e incontroláveis de discriminação, frustrando o objetivo cardeal de busca do bem-estar e justiça sociais.

O doutrinador conclui dizendo que, sob tal ótica, “a terceirização sem peias, sem limites, não é compatível com a ordem jurídica brasileira” (DELGADO, 2017, p. 54). É fato é que a terceirização irrestrita afeta diretamente os direitos sociais, em especial as dinâmicas de trabalho, já que a própria Constituição, em seus dispositivos, prioriza e protege o trabalho contínuo, o qual gera a garantia de uma condição estável de vida ao indivíduo.

A terceirização irrestrita é uma evidente ameaça ao vínculo empregatício, o qual garante ao trabalhador acesso aos mais variados benefícios como a previdência social pública e o Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço, ao passo que no momento em que os trabalhadores começam a atuar como terceirizados e não como empregados diretos, a possibilidade de acesso a tais benefícios fica cada vez mais restrita.

Não obstante, a aplicação irrestrita do instituto da terceirização também gera evidente precarização do trabalho em si. A terceirização irrestrita surgiu como uma ideia de corte de custos para as empresas, confiando que tal diminuição ensejaria em ampliação das vagas no mercado de trabalho, todavia o que se vislumbra na prática é a ascensão do ideal liberal empresarial, ocorrendo em verdade a diminuição de custos e maximização de ganhos das empresas, tanto das tomadoras de serviços quanto das terceirizadas, às custas dos trabalhadores que se submetem a condições de trabalho muitas vezes inferiores a de um empregado direto.

Assim afirma Sérgio Luiz Souto Maior (2017) no artigo “Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização” publicado em seu blog:

Quando a lei autoriza a terceirização da atividade-fim é gerado o efeito de se acreditar que não existe a possibilidade da formação de um vínculo jurídico direto entre o trabalho e o capital, a não ser por uma concessão deste, que só não terceiriza se não quiser. Em outras palavras, o capital não se veria mais obrigatoriamente vinculado a projeto social algum, estando, unicamente, submetido à sua própria lógica.

É possível observar a precarização do trabalho de forma nítida no art. 4º, § 1º, da Lei n. 6.019/1974, que estabeleceu que a equidade de salários entre empregados terceirizados e diretos que exerçam a mesma função será decidida mediante combinação prévia das empresas contratantes.

Há evidente mácula aos direitos trabalhistas quando se analisa esse dispositivo, afinal ele permite que dois empregados que exercem a mesma função, tendo como única diferenciação o fato de um ser terceirizado e o outro não, recebam remuneração distinta, tratando-se de um caso claro de ofensa a isonomia entre os trabalhadores.

Sobre tal fato leciona Delgado (2017, p.558):

A Lei n. 13.467/17, mesmo após ter ampliado largamente a terceirização, não considera imperativa a regra isonômica entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços (empresa contratante). Ao invés, sufraga a tese de o salário equitativo, na hipótese de terceirização lícita, abranger simples cláusula contratual interempresarial, situada no âmbito da livre vontade do poder econômico

O referido artigo ainda vai além, pois faculta aos contratantes também a possibilidade de decidir sobre a disponibilização de outros direitos trabalhistas, como os previstos nos instrumentos normativos da categoria.

Noutra ponta, outro fato que deflagra a precarização do trabalho é a permissão para terceirização da atividade-fim das empresas.

Um requisito essencial para a formulação da relação de emprego é a subordinação do empregado ao empregador, e para que haja licitude na terceirização, não deve haver qualquer vínculo de subordinação entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços, no entanto a subordinação é um conceito que vai muito além da configuração comum de “empregador dá a ordem e o empregado a cumpre”.

Para Romar; Lenza (2021, p. 56), “Subordinação — é a sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador”.

Muitos doutrinadores defendem que, para a configuração da relação de emprego, basta que o empregado terceirizado atue para a atividade-fim da empresa, posto que desse modo ele estaria se submetendo a subordinação da mesma de maneira estrutural.

Nessa senda aponta Martinez (2018, p.83):

[...] o trabalhador está inserido na atividade econômica do empregador. Não é necessário que receba ordens diretas ou que o seu trabalho esteja relacionado com os fins da empresa. A subordinação repousa na inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.

Assim, em verdade, a permissão da terceirização das atividades-fim se trata de fraude à configuração da relação de emprego legalizada, mais uma vez infringindo princípios constitucionais e trabalhistas, privando o empregado de seus direitos mínimos e lhe atribuindo severo ônus de maneira injusta, tendo em vista que como parte vulnerável na relação de emprego, vez que não detém os meios e as

formas de produção, o empregado se tornou refém da busca por lucro máximo das empresas.

Conclusão

O presente artigo teve como enfoque principal a análise dos efeitos e consequências da terceirização nas relações de trabalho, com as mudanças perpetradas pela vigência das leis 13.429/2017 e 13.467/2017.

A princípio destaca-se que relação de trabalho e relação de emprego são dois conceitos distintos, sendo o primeiro um gênero no qual o segundo está incluso, e para que haja a configuração da relação de emprego é necessária a presença de requisitos cumulativos, sendo estes o trabalho exercido por pessoa física, a pessoalidade da prestação de serviços, a habitualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação.

As partes envolvidas em uma relação de emprego são o empregador e o empregado, sendo que este último justamente é tido pela legislação, jurisprudência e doutrina como parte vulnerável na relação, tendo a seu favor uma série de princípios que o protegem dos excessos que podem se originar durante o vínculo empregatício.

Dentre os referidos princípios destaca-se o da proteção, que atua como fonte de origem dos demais e como norte da aplicação das normas trabalhistas, visando sempre garantir ao empregado condições dignas para atuar e a continuidade da relação trabalho, para que este não fique totalmente exposto ao empregador e seus interesses.

Sucede que o cenário político e econômico nacional transformou a figura do empregado numa espécie de vilão para a categoria empresária, e a principal linha de raciocínio que fundamenta a terceirização como solução da crise econômica que o país vem enfrentando é a de que ao diminuir os custos das empresas com contratação de empregados diretos, elas aumentarão seus rendimentos, consequentemente, ampliando suas atividades, o que aumentaria a quantidade de vagas de emprego disponíveis no país.

Importa ressaltar que antes da edição das leis 13.429/2017 e 13.467/2017, a terceirização já existia no país, mas era regulamentada por meio de Súmulas do TST, a princípio pela de nº 256 e posteriormente pela súmula de nº 331, sendo que

só era permitida e considerada lícita a terceirização das atividades-meio das empresas.

Com a entrada em vigor das supracitadas leis, ficou autorizada a terceirização irrestrita, ou seja, as empresas ficaram autorizadas a terceirizar toda e qualquer atividade até mesmo a sua atividade-fim, o que influenciou na análise da responsabilização destas.

A responsabilidade da empresa tomadora se caracteriza com a demonstração de ilicitude na terceirização, assim atualmente se considera ilícita a terceirização que não respeita as regras que determinam as condições específicas quanto ao contrato realizado com a empresa terceirizada. Uma vez constatada a ilicitude, a empresa tomadora de serviços responderá subsidiariamente pelos direitos que derivarem da relação de emprego, sendo ainda garantida a mesma o direito de ação de regresso contra a empresa terceirizada.

O STF por sua vez, corroborando a aplicação das referidas leis entendeu pela licitude da terceirização quando firmou tese no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (tema 725 da tabela de repercussão geral).

E é diante desse contexto que as críticas à terceirização se intensificam, afinal é preciso analisar o que de fato a terceirização irrestrita trouxe para os trabalhadores, benefícios ou malefícios. Fato é que os malefícios se refletem nos inúmeros danos causados aos direitos sociais dos empregados e na própria precarização do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 garante, em seu artigo 6º, os direitos sociais, e dentre eles se encontra o trabalho, o que demonstra a preocupação do legislador constituinte em garantir aos indivíduos condições de manter uma vida digna de forma contínua através do trabalho e da percepção de salários e benefícios que dele derivam, todavia, a adoção massiva da terceirização mostra-se um óbice a essa garantia.

O uso desenfreado da terceirização vai contra toda ótica jurídica brasileira, em especial dos princípios protecionistas trabalhistas, posto que deixa os empregados à mercê dos anseios econômicos das empresas, fazendo com que esses abram mão de seus direitos e garantias sociais em prol da oportunidade de uma vaga de emprego.

Os danos causados pela terceirização irrestrita ficam ainda mais evidentes quando analisadas as condições de trabalho, as quais os empregados terceirizados estão sujeitos pelo texto das novas leis, em especial no art. 4º, § 1º, da Lei n. 6.019/1974, o qual faculta que a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizada pactuem se os empregados terceirizados receberão os mesmos salários e mesmos direitos de um empregado direto.

Por fim, mas não menos danoso, a terceirização irrestrita também figura, segundo autores, como uma forma de fraudar a configuração da relação de emprego legalizada, posto que havendo a terceirização das atividades-fim haveria a subordinação estrutural dos empregados as empresas tomadoras de serviços, estando configurada então a relação de emprego, no entanto sua violação estaria validada pelas próprias disposições legais, o que sem dúvidas gera prejuízos aos direitos e garantias dos trabalhadores.

Assim, conclui-se, portanto, que a terceirização irrestrita legalizada pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017 só beneficia verdadeiramente a camada empresária da sociedade, que teve seu viés liberal da busca por maiores lucros com menos custos validada pela própria legislação trabalhista, enquanto o empregado vulnerável é quem acaba sendo prejudicado, tendo seus direitos mitigados e gradativamente subjugados pelos interesses da classe empresária.

Em suma, os impactos demonstram que a terceirização irrestrita se trata de um mecanismo legal, contrário ao viés garantista da Constituição Federal, que viabilizou a redução de direitos trabalhistas em prol de interesses comerciais, trazendo de fato mais prejuízos aos trabalhadores do que qualquer outro benefício que se possa observar.

Portanto, o objetivo do artigo em proceder a análise das implicações geradas pelas Leis 13.429/2019 e 13.467/2017 foi devidamente alcançado, de forma que é possível entender que a terceirização irrestrita em verdade figurou como um devasto retrocesso de direitos trabalhistas e sociais que foram estabelecidos como pilares constitucionais, confirmando o pressuposto teórico.

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. **A nova degradação do trabalho na era da globalização**. 2. ed. Londrina: Práxis, 1999.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452**, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

BRASIL. **LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

COSTA, Gustavo B.. Apontamentos práticos sobre a aplicabilidade do princípio da proteção. **Revista de Direito do Trabalho**, Natal, v. 143, p. 37-54, jul./set. 2011. Disponível em <<http://revistadostribunais.com.br>> Acesso em: 15 set. 2022.

DELGADO, Maurício G.; DELGADO, Gabriela N.. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício G.. **Curso de direito do trabalho** – 15. ed. – São Paulo; LTr 2016.

_____. **Curso de direito do trabalho** – 16. ed. – São Paulo; LTr 2017.

_____. **Curso de direito do trabalho** – 18. ed. – São Paulo; LTr 2019.

MAIOR, Jorge L. S.. **Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização**. São Paulo, 2017. Disponível em:<
<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fim-e-o-fim-daterceirizacao>>. Acesso em: 15. out. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho** – relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. edição. São Paulo: Saraiva, 2018.

RODRIGUEZ, Américo P. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla T.; M.; LENZA, Pedro. **Esquematizado** - Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2021. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>>. Acesso em: 29 de maio 2022.