Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06,2024

ISSN 2178-6925

TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL: O IMPACTO DO TEMA 725/STF

LABOR OUTSOURCING IN BRAZIL: THE IMPACT OF CASE NUMBER 725/STF

Matheus Matias Miranda

Graduando em Direito, UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: matheus_matias2010@hotmail.com

Frank Diniz Silva

Graduando em Direito, UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: frankdinizasp@outlook.com

Igor Caiafa Ferreira Silvério

Mestrando em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, Professor

UNEC Campus Nanuque, Brasil

E-mail: contato@igorcaiafa.com

Resumo

O presente estudo trata sobre os pontos negativos gerados pela terceirização diante a edição das leis 13.429 e 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) e pela decisão do Supremo Tribunal Federal, no RE nº 958.252 e ADPF nº 324. O ponto de partida será uma abordagem a respeito de como essas normas e decisões reduziram a configuração de vínculo empregatício e como esse processo pode ser prejudicial ao trabalhador. Também se valer da doutrina clássica para fortalecer os argumentos aqui apresentados, demonstrando que os diplomas legais não só são prejudiciais para a classe operária como também apresentam indícios de inconstitucionalidade.
Palavras-chave: Terceirização; reforma trabalhista; TST; STF.

Abstract

This study deals with the negative points generated by outsourcing, generated by the edition of laws 13.429 and 13.467 of 2017 (Labor Reform) and by the decision of the Federal Supreme Court, in RE nº 958,252 and ADPF nº 324. The starting point will be an approach to respect for how these norms and decisions reduced the configuration of employment and how this process can be harmful to the worker. Also use the classical doctrine to strengthen the arguments presented here, demonstrating that legal diplomas are not only harmful to the working class but also present signs of unconstitutionality.
Keywords: Outsourcing; labor reform; TST; STF.

ISSN 2178-6925

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é reconhecido internacionalmente com um Direito Humano, presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, direito fundamental previsto no art.6º da Constituição Federal, além de ser considerado um dos alicerces para o Estado Democrático de Direito. Carlos Henrique Bezerra Leite nos traz que o trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo. (Leite, 2022, p.36)

Embora nem sempre coincidam os momentos históricos em todas as regiões do mundo, é possível compreender a história do trabalho por meio da evolução dos modos de produção de bens e serviços.

Como procedimento metodológico, utilizou-se pesquisa bibliográfica com a finalidade de proporcionar melhores e mais precisas informações sobre o tema.

A importância deste estudo reside na necessidade de aprofundar a compreensão das mudanças na dinâmica do trabalho em face das modificações quanto a terceirização, levando em conta sua complexidade e implicações práticas. Ao explorar esse assunto, busca-se promover o desenvolvimento de soluções jurídicas mais justas, que harmonizem a salvaguarda dos direitos trabalhistas, contribuindo para uma aplicação eficaz dos direitos sociais garantidos pela Constituição.

2. O QUE É A TERCEIRIZAÇÃO?

O conceito trazido pelo doutrinador Luciano Martinez ilustra o conceito de terceirização pré-reforma trabalhista:

> “Terceirização ou outsourcing é uma técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços na consecução do seu objeto social (em sua atividade-fim), contrata outra empresa, entendida como periférica, para lhe dar suporte em serviços que lhe pareçam meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação, normalmente identificados como atividades-meio.” (MARTINEZ, 2022, p.894)

ISSN 2178-6925

Atualmente a terceirização vem sendo utilizada por grande parte das empresas, por critério de redução de despesas e com isso aumentar a produtividade e a margem de lucro das organizações.

Contudo, o art. 4º da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017) passou a prever expressamente que a terceirização pode ocorrer em qualquer atividade da empresa, tanto atividade-meio quanto atividade-fim. E de acordo a legislação vigente o conceito foi reformulado para:

> "A definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a seguinte: técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal." (MARTINEZ, 2022, p.894)

Corroborando à ideia, a decisão do STF no (RE 958252) firma a seguinte tese, "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"

O que realmente ocorre nessa prática é uma verdadeira precarização nas relações de trabalho e limitação de direitos trabalhistas, pois gera inúmeros prejuízos à classe. Dentre os quais se destacam a redução salarial, pois com a contratação de empregados terceirizados as empresas pagam menos do que a um profissional especializado. Também gera uma certa insegurança na função, pois facilita de uma certa forma a quebra do vínculo empregatício gerando uma alta rotatividade.

3. A TERCEIRIZAÇÃO SOB A ÓTICA DO TST

Vários diplomas legais foram sendo instituídos ao decorrer dos anos, flexibilizando a terceirização de serviços e demonstrando que esse modelo de contratação ganharia força com o tempo, porém nada comparado ao que vemos atualmente. Destaque para a Lei nº 7.102/1983, que dispunha sobre a subcontratação de vigilantes para estabelecimentos financeiros. Vale ressaltar que a terceirização só era permitida para atividades meio (não sendo a atividade final da empresa tomadora).

ISSN 2178-6925

Analisando a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em relação à terceirização, encontramos a Súmula nº 256/TST (1986) que traz o seguinte: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº s 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Nesse entendimento, foi publicada, em 1993, a Súmula 331 pelo TST, que trata a questão da responsabilidade solidária em casos de terceirização. Esta súmula foi criada para esclarecer a responsabilidade das empresas contratantes em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores terceirizados.

A súmula que em seu inciso I diz: “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 nº 6.019, de 03.01.1974)”.

Desse modo, a Súmula foi alicerçada por mais de 20 anos, sedimentando a ideia de que a terceirização em massa é prejudicial para a classe operária. Nesse meio tempo, muitas foram as vezes que o entendimento foi atacado em face de recursos extraordinário, que argumentavam sobre a violação do princípio da legalidade quando venham a depender de norma infraconstitucional. Mas na súmula nº 636 (2003) do STF, foi firmado o seguinte entendimento:

> “Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressupõe ponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida.”

Depreende-se do dispositivo que o TST procurou demonstrar que não é permitido o aluguel de trabalhadores, ou seja, por intermediação de mão de obra por empresa interposta. A prática viola o preceito de que o trabalho não pode ser mercadoria previsto no art. 427 do tratado de Versalhes e declaração da OIT de Filadélfia de 1948 que declara o preceito emblemático “o trabalho não deve ser considerado simplesmente como uma mercadoria ou um artigo de comércio”.

Ou seja, não há que se falar em terceirização, quando presentes os requisitos de relação de emprego, como a alteridade, a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade, e a não eventualidade. A doutrinadora Adriana Calvo preceitua que:

ISSN 2178-6925

> "A contratação de trabalhador por empresa interposta, ou seja, como mera intermediária, é conhecida como marchand age, sendo reprovada em escala mundial. Neste tipo de relação, o atravessador interpõe-se entre o empregado e o empregador, prejudicando a caracterização da relação de emprego e, principalmente, aviltando o salário.
> Para evitar essa fraude, o sistema jurídico desconsidera o intermediário, firmando vínculo direto entre trabalhador e tomador de serviços. Proíbe-se a intermediação ilícita de mão de obra. Por exemplo, se a empresa Nestlé contratar um torneiro por meio de empresa interposta, o vínculo de tal trabalhador será declarado diretamente com a Nestlé." (CALVO, 2022, p.418)

Fica evidenciado que o afastamento desses elementos implica numa fragilidade ao vínculo de emprego com a prestadora, que está sujeito às seguintes repercussões: Afastamento do trabalhador da categoria profissional vinculada à atividade econômica da empresa beneficiária final de sua mão de obra, com consequente perda da representatividade sindical e dos direitos previstos em suas normas coletivas; Maior rotatividade contratual, com redução de eficácia de direitos que dependem do tempo de serviço, como férias, FGTS, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, aposentadoria etc.; Maior instabilidade nos diversos ambientes de trabalho das empresas tomadoras e ausência de pessoalidade no trato com o titular do ambiente laboral, o que enseja prejuízo à implementação de medidas adequadas de proteção à sua saúde e segurança; Redução remuneratória, pressão por aumento da jornada e redução de investimentos em medidas de proteção à saúde e segurança, decorrente da sujeição do contrato de prestação de serviço às pressões do mercado de serviço; Perda de direitos de fonte estritamente negocial, como participação nos lucros e resultados e benefícios sociais, entre outros.

4. IMPACTO DAS LEIS 13.429 E 13.467 NA TERCEIRIZAÇÃO

Em 2015, uma grave crise econômica se instalou no Brasil, fazendo com que o país mergulhasse num poço de desemprego, déficit de consumo, juros elevados e queda de investimentos. Foi nesse período que também aconteceu o impeachment da presidente Dilma Roussef, em 31 de agosto de 2016, vindo a ser substituída pelo seu vice, Michel Temer.

Com o índice de desempregos em alta, estava novamente em voga, a discussão sobre como as normas trabalhistas vigentes eram prejudiciais para a

ISSN 2178-6925

economia brasileira, dificultando a prospecção dos empresários e consequentemente a geração de empregos. Nesse diapasão, a professora Alice Monteiro de Barros leciona que:

> (...). Muitos sustentavam que a predominância de normas imperativas nos institutos jurídicos era o fato gerador da crise das empresas, uma vez que lhes retirava as possibilidades de adaptarem-se a um mercado turbulento. Afirmavam que a rigidez daí advinda impedia a competitividade das economias europeias e o aproveitamento das oportunidades de inovação tecnológica (...) (BARROS, 2017, p. 230).

Foi no governo Temer que foram tomadas medidas para tentar conter a inflação, a crise econômica e o desemprego. Nesse sentido, levantou-se a discussão a respeito da terceirização como forma de combater o desemprego atual, levando em conta que a terceirização até o momento não permitia a contratação para atividades fim, apenas atividade meio. Foi nesse contexto que a lei 13.429 e 13.467 foram publicadas.

A Lei 13.429 (Lei da terceirização) e Lei 13.467 (Reforma trabalhista), sancionadas em 2017, alteraram diretamente a lei 6.019/2017 que tratava de trabalho temporário, mas também sobre as regras da terceirização no Brasil. Antes dessa lei, a terceirização era permitida apenas para atividades-meio, ou seja, aquelas que não estão diretamente ligadas ao objetivo principal da empresa. Com as duas leis novas, a terceirização pode ser aplicada tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim. A primeira lei não trouxe mudanças significativas para o ordenamento jurídico pátrio, apenas incluiu a “prestação de serviços a terceiros”, de forma muito ampla e até mesmo reafirmando o que já se encontrava substanciado no entendimento da súmula 331 do TST.

De outra maneira, a reforma trabalhista (lei 13.467/2017), ultrapassa os limites anteriormente estabelecidos, autorizando a terceirização de todas as atividades da empresa, inclusive as principais. Observemos:

> 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.
> § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.
> § 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

ISSN 2178-6925

Vólia Bomfim, nos traz uma explanação sobre o art 4º:

> "Foi alterada pela reforma trabalhista a redação do art. 4°-A da Lei 6.0l9/1974, pois sua redação mencionava que a empresa prestadora de serviços deveria prestar serviços "determinados e específicos" à contratante. A redação gerava controvérsias a respeito da possibilidade ou não de se terceirizar atividade-fim. A dúvida ocorria porque o legislador, quando tratou do trabalho temporário, foi claro em autorizar a terceirização em atividade-fim". (CASSAR, VÓLIA Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Método, 2017, ps. 87-88)

O doutrinador Luciano Martinez faz o seguinte comentário a respeito das redações sancionadas:

> "A legislação simplesmente admite que uma empresa contrate outra para a prestação de determinado serviço, ainda que esse serviço coincida com a sua atividade-fim. Houve, portanto, uma desnaturação, uma desfiguração, uma adulteração, uma descaracterização daquilo que era da natureza da terceirização. Atualmente, portanto, a definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a seguinte: técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade." (MARTINEZ, 2017, pag. 41-76)

Porém, deve-se considerar que mesmo com a ampliação da terceirização, foram colocados alguns entraves para que esse processo não acarretasse a perda massiva de direitos pelos trabalhadores. Requisitos para que empresas terceirizadas atuem no mercado foram criados para que não aconteça o fenômeno da "Terceirização ilícita". Contudo, há críticas sobre como esses critérios foram estabelecidos.

Conforme a lei 13.429/17:

> "Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:
> I - Prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
> II - Registro na Junta Comercial;
> III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
> a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);
> b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
> c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
> d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R$ 100.000,00 (cem mil reais); e

ISSN 2178-6925

> e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

A doutrina majoritária critica esses valores estipulados, visto que diante de uma ação trabalhista, o capital mínimo se mostra, num primeiro momento, insuficiente perante o valor das causas que tramitam na esfera trabalhista.

Assim, apesar do objetivo da Lei da terceirização e da Reforma Trabalhista em flexibilizar e dinamizar o mercado de trabalho, acabam comprometendo a segurança e proteção dos trabalhadores, representando um retrocesso nas conquistas laborais alcançadas ao longo de décadas de lutas.

Outra questão que merece ser destacada é “Quarteirização”, promovida pela lei 13.467. Esse fenômeno permite a “terceirização da terceirização”. Ou seja, uma empresa contratada para prestação de serviços poderia contratar uma outra empresa em seu lugar para realizar a atividade. É o que trata o artigo 4º-A, §1º, quando diz: *“A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.”*

Assim explica Bezerra Leite:

> "Com se depreende dos textos acima, percebe-se que a Lei 13.467/2017, além de alterar a Lei 13.429/2017, ampliou consideravelmente as hipóteses de terceirização. Aliás, pode-se afirmar que a Lei 13.467/2017 permite também a quarteirização, a quinteirização, a sexteirização etc.
> Parece-nos, contudo, que esses novos dispositivos devem ser interpretadas em sintonia com a ordem constitucional vigente que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (CF, arts. 1º, III e IV; 7º, I; 170, III e VIII; e 193)." (Leite, 2022, p.1021)

Um dos impactos mais significativos foi a piora das condições de trabalho para os terceirizados, que muitas vezes enfrentam salários mais baixos, menos benefícios e maior insegurança em comparação com os funcionários contratados diretamente pelas empresas. Gabriela Neves Delgado ensina que:

> A evolução, acentuadamente negativa da terceirização, produz efeitos e pode ser aferida sob vários aspectos, entre os quais destacam-se o econômico, o empresarial e o sindical. No plano econômico, a terceirização ocasiona o decréscimo no número de empregos formais

ISSN 2178-6925

> firmados com as empresas tomadoras fomentando, em contrapartida, o surgimento de pequenas e médias empresas em todos os setores da economia que, de maneira geral, utilizam a subcontratação de serviço. Não bastasse isso, a terceirização tende a ampliar o desemprego: a maioria dos empregados, que tem os seus contratos de trabalho extintos com as empresas tomadoras, não conseguem se inserir-se novamente no mercado de trabalho formal. […]
> Não bastasse, o mecanismo terceirizante estimula processos de alta rotatividade da mão-de-obra, sobretudo no que concerne às empresas tomadoras de serviços, causando insegurança no emprego e insuflando sentimentos de individualização nas relações de trabalho. […]
> Na seara sindical os impactos da terceirização também são perversos. Segundo constata Robortella, tal processo contribui para a desintegração da identidade coletiva ou de classe dos trabalhadores, estimulando o enfraquecimento das entidades sindicais e a ampliação da competitividade entre os próprios empregados. (DELGADO, 2006, p. 187 - 188)

Além disso, a divisão das categorias profissionais enfraquece os sindicatos, tornando mais difícil a negociação coletiva e a defesa dos direitos trabalhistas. Isso não apenas agrava as disparidades salariais, mas também aumenta a rotatividade de empregos, prejudicando a estabilidade e qualidade das relações trabalhistas.

5. O PARADIGMA NORMATIVO DA TERCEIRIZAÇÃO APÓS A DECISÃO DO STF

O Recurso Extraordinário (RE) 958.252/MG, julgado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), teve como questão central a legalidade da terceirização ampla, incluindo atividades-fim das empresas.

Num Recurso extraordinário com Agravo nº 713.211/MG, interposta pela Cenibra Celulose Nipo-Brasileira S.A.), após um tormentoso processo onde o TST reiterou várias vezes sobre manter o entendimento firmado da súmula 331, o STF julgou a constitucionalidade da terceirização atividade-fim da empresa, frente à liberdade de contratar, contrariando mais de trinta anos de jurisprudência.

Vale lembrar que tal empresa já era investigada na CPI das carvoarias, instaurada na Assembleia Legislativa de Minas Gerais, onde foram encontrados trabalhadores em situações precárias de trabalho, além de denúncias relacionadas à intermediação fraudulenta de mão de obra.

Antes da decisão, a jurisprudência baseada na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) restringia a terceirização às atividades-meio, considerando ilegal a terceirização das atividades-fim.

ISSN 2178-6925

A primeira sessão do julgamento da RE nº 958.252 e ADPF nº 324 ocorreu em 16 de agosto de 2018, com a presidência da Ministra Carmen Lúcia e a presença dos demais Ministros do STF. O relatório da ADPF nº 324, feito pelo Ministro Roberto Barroso, discutiu a aplicação da Súmula nº 331 do TST na terceirização de serviços. A ação contesta a inviabilidade da terceirização sem previsão legal, alegando violação de preceitos constitucionais.

O TST defendeu a súmula, explicando que foi criada para proteger trabalhadores terceirizados e garantir igualdade de tratamento. Com a entrada em vigor das Leis 13.429/17 e 13.467/17, que autorizam a terceirização de forma ampla, os autores pediram a análise da inconstitucionalidade das decisões da Justiça do Trabalho. O Ministro Barroso argumentou a favor da terceirização, citando a revolução tecnológica e a competitividade que ela proporciona. Ele concluiu que é lícita a terceirização de todas as atividades, desde que respeitadas as normas trabalhistas. Em seu voto, o Ministro adverte:

> A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias de produção flexíveis, tampouco veda a terceirização. O conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema não estabelece critérios e condições claras e objetivas que permitam a celebração de terceirização com segurança, dificultando, na prática, a sua contratação. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.
> 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.

Outros Ministros, como Luiz Fux, Alexandre de Moraes e Edson Fachin, também se mostraram a favor da terceirização como legal e benéfica para a economia. No seu voto, o Ministro Alexandre de Moraes destaca:

> “A Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo organizacional, como bem destacado pelos votos dos Ministros relatores ROBERTO BARROSO e LUIZ FUX, cujos fundamentos adoto, sem, contudo, repeti-los, por celeridade processual e razoável duração do voto.
> Vou, porém, mais além ao afirmar que a Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.
> No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado.”

No entanto, Ministros como Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio de Mello apontaram problemas com a terceirização, como a precarização do trabalho e a violação de direitos sociais.

A Ministra Rosa Weber em seu voto salientou a importância das garantias nas relações de trabalho para construção de uma sociedade sólida. Segue:

> "Não se cogita de um modelo de Estado Social ou de Estado Democrático de Direito que não se assente numa sólida proteção ao trabalho e no equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esse equilíbrio, como todo o conteúdo que rege uma sociedade democrática, não se afirma por formas ou procedimentos, mas pelo seu conteúdo substantivo.
> Assim sendo, o limite legal, hoje constitucionalizado, da terceirização reside no próprio contrato de trabalho, com sua dimensão de proteção e de realidade. Vale repisar: a terceirização, dentro da dinâmica da regulação do contrato de trabalho, apresentou-se como possibilidade na medida em que a legislação dela regente se conciliou com os parâmetros dos arts. 2º e 3º da CLT: a perspectiva de terceirização de atividades de apoio e especializadas - sem a presença dos elementos da pessoalidade e da subordinação jurídica - foi agasalhada, com coerência, pelo ordenamento jurídico."

A Ministra também faz menção aos relatos do Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho, Vitor Araújo Filgueiras, que na sua análise traz informações relevantes para o julgamento, informando que os índices de trabalhadores submetidos a situações análogas a de escravidão estão diretamente ligados à terceirização.

> "Enquanto o trabalho análogo ao escravo e a vida dos trabalhadores constituem limites da relação de emprego, a terceirização é uma estratégia de gestão do trabalho que objetiva justamente driblar limites impostos ao assalariamento (sejam eles advindos dos sindicatos, do direito do trabalho, etc.). É essa relação que explica a ampla prevalência de trabalhadores terceirizados entre aqueles que morrem trabalhando e que são submetidos a condições análogas à de escravos. (...)
> A prevalência dos trabalhadores terceirizados é sintomática. Na média, nos quatro últimos anos abrangidos, em 90% dos 10 maiores resgates os trabalhadores submetidos a condições análogas às de escravos eram terceirizados. (...)
> Entre esses resgates com terceirizados formalizados figuravam desde médias empresas desconhecidas, até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, fast food, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes, obras de empresas vinculadas a programas do governo federal."

O Ministro Fachin também se manifestou a favor da súmula 331 do TST, mencionando que não houve violação do princípio da legalidade e da livre iniciativa, visto que antes da reforma trabalhista a súmula proibia a contratação para atividade fim. No seu voto, ainda mencionou:

ISSN 2178-6925

> "A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, em seus seis itens, manifesta o entendimento daquela Justiça Especializada, no que concerne à terceirização de mão-de-obra. Há, então, efetivo exercício interpretativo que toma como ponto de partida a base legislativa existente para o correto enquadramento da questão. (...)
> Inexistindo lei específica a autorizar e regulamentar a contratação de mão-de-obra terceirizada para atuar nas atividades finalísticas do tomador de serviços, estando o Legislador inerte nesse sentido até a promulgação das Leis nº 13.429 e 13.467, ambas de 2017, inexistiu também qualquer vedação à atividade interpretativa da Justiça Especializada ao interpretar as normas jurídicas genéricas que, no plano infraconstitucional, regulam a relação de emprego no País. (...)
> Por fim, também não verifico qualquer mácula ao Princípio da Separação de Poderes. A atividade interpretativa do Judiciário é função típica desse Poder, e não incorre em interferência na competência de qualquer dos demais Poderes. De fato, a regulamentação da terceirização da contratação de mão de-obra na atividade-fim da empresa encontrava-se na espacialidade até então não exercitada, mas exercitável pelo Congresso Nacional, e a Súmula nº 331 daí não desbordou, limitando-se a consolidar entendimento com base na legislação existente, e não inovando no ordenamento jurídico."

O voto do Ministro Ricardo Lewandowski inclinou-se com o de seus colegas Edson Fachin e Rosa Weber, no sentido de que não cabia provimento ao recurso, demonstrou que a terceirização banalizada produziria consequências para os trabalhadores, pelas razões a seguir expostas:

> "O padrão de proteção constitucional ao regime de emprego possui elementos normativos intrínsecos e que não podem ser desconfigurados, sob pena de esvaziamento da eficácia de direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.
> A prática observada no dia a dia dessas relações terceirizadas ressalta que, apesar da roupagem formal empregatícia, diversos elementos estruturantes da relação de emprego tornam-se frágeis, haja vista a alta rotatividade da mão de obra do trabalhador terceirizado, que fica prejudicado, portanto, no recebimento de importantes verbas trabalhistas, como, por exemplo, não chegam a adquirir o direito às férias anuais remuneradas.
> Com a alta rotatividade e frustrada a continuidade do vínculo de emprego, força normativa presente no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, reflexos deficitários importantes também são percebidos na captação de depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, fato que reduz o nível remuneratório do trabalhador terceirizado, que perde seu poder de compra do salário, com repercussão negativa proporcional sobre todos os demais direitos incidentes sobre a remuneração (décimo terceiro, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS, adicionais, gratificações etc.), precarizando substancialmente a condição social do trabalhador
> Isso sem falar no aumento da intensidade da jornada, o que incide diretamente na sua saúde física e mental, além do distanciamento dos seus pares, isolando-o dos demais trabalhadores na sua mesma condição e fragilizando a possibilidade de reuniões com sindicatos e as relações de cooperação e solidariedade entre seus iguais. (...)
> Concluo, portanto, pelo equívoco na compreensão de que a terceirização pode realizar-se em qualquer dimensão, o que pode ser sentido desde a análise do próprio conceito do instituto, que o define como estratégia e

ISSN 2178-6925

> concentração das organizações em suas atividades principais, com externalização daquelas atividades acessórias ou não finalísticas.
> Tal percepção é contrária, ainda, à evolução histórica e jurisprudencial da terceirização, inclusive em âmbito internacional.
> Além disso, são nefastas as consequências do crescimento desenfreado da contratação triangulada de trabalho, por esvaziar os conceitos constitucionais cardeais de Estado Democrático de Direito. Entre tais decorrências, destaquei o não recebimento de importantes verbas trabalhistas, a taxa de rotatividade dos empregados terceirizados, o tempo médio de permanência no emprego e a consequente frustração da continuidade do vínculo, o reduzido nível remuneratório, o aumento na intensidade das jornadas, e, ainda, o enfraquecimento de relações de cooperação e solidariedade entre seus pares."

O julgamento foi concluído em agosto de 2019, com a decisão de que a terceirização é lícita, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O STF, ao julgar o RE 958.252, estabeleceu que a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas é lícita, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, firmando o tema 725, de repercussão geral:

> Descrição: Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão-de-obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista.
> **Tese: 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.**

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Temos que a terceirização, com as modificações impostas pela reforma trabalhista juntamente com a decisão do STF no tema 725, influenciaram negativamente as relações de trabalho, além de proporcionar um retrocesso social normativo. Além disso, ao desconsiderar a distinção tradicional entre atividades-fim e atividades-meio, a decisão enfraquece a proteção social dos trabalhadores, facilitando práticas de "pejotização" e outras formas de evasão de responsabilidades trabalhistas.

O trabalhador é a base da pirâmide econômica, hipossuficiente, necessita de ajuda para se igualar nas relações de emprego. O Estado enquanto guardião

ISSN 2178-6925

dos direitos deve se preocupar com esse tema tão sensível, observando as questões trabalhistas com cuidado, respeitando as instituições que estão diretamente ligadas com o assunto.

Qualquer mudança nas leis trabalhistas deve preservar os valores fundamentais da Constituição, como a valorização do trabalho, justiça social e dignidade humana, para evitar a precarização do trabalho e aumento da desigualdade social.

Portanto, terceirização sem limites leva à precarização do trabalho, indo contra o artigo 7º da CF, que busca melhorar a condição do trabalhador e impede retrocessos. Assim, o processo terceirizante sem restrições vai de encontro aos valores constitucionais, favorecendo a livre iniciativa em detrimento da qualidade das relações de trabalho. Mostrando ser um ato de retrocesso social, antiprogressivo, inconstitucional e inconvencional.

7. REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder Santos et al. **Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques**. mar. 2011. https://hdl.handle.net/20.500.12178/22216. Acesso em: 19 mai. 2024.

ALVES FRANÇA, A.; DA SILVA FREITAS, F. UMA ANÁLISE CONCEITUAL ACERCA DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 11, n. 1, 2023. DOI: 10.61164/rmnm.v11i1.1622. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1622. Acesso em: 12 jun. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso do direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 19 mai. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 19 mai. 2024.

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 nos 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. Contrato de prestação de serviços. legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 19 mai. 2024.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 04 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 19 mai. 2024.

CALVO, A. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018.

DE MATOS, Gabriel Visoto; TANUY, Isabella; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 227–238, 2019. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423. Acesso em: 19 maio. 2024.

DE OLIVEIRA SANTOS, G. C.; MAGALHÃES JUNIOR, J. E.; DINIZ PEREIRA, A. A PEJOTIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: FRAUDE OU RECOMPENSA?. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rmnm.v2i1.2135. Disponível em: https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2135. Acesso em: 12 jun. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização: trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 13-14.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.

STF. **RE 958252**. Rel. Min. Luiz Fux, 30 ago. 2018. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236. Acesso em: 15 jul. 2019.

STF. **ADPF 324**. Rel. Roberto Barroso, 30 ago. 2018. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 15 jul. 2019.