

# A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: ALTERAÇÕES A PARTIR DA APROVAÇÃO DO PROJETO DE LEI 30/2015

Alex Cardoso de Lima<sup>1</sup>

## RESUMO

O mercado de trabalho mudou muito nos últimos anos. O número de desempregados no Brasil aumentou consideravelmente e, com isso, novas possibilidades de emprego foram sendo discutidas entre os políticos brasileiros. Surge, assim, uma nova proposta de terceirização através da Lei 30/2015, quando se ampliou os serviços terceirizados. Nesse sentido, o presente trabalho, através de pesquisa bibliográfica em livros e publicações em meios eletrônicos e que tinham como palavras chave: terceirização, responsabilidades trabalhistas, consequências sociais e econômicas, teve como objetivo expor sobre essa nova Lei, com o intuito de se demonstrar se ela, realmente, fará jus à sua aprovação no que diz respeito à diminuição do desemprego e à prestação de serviços com qualidade por parte das contratantes. Percebeu-se que a nova proposta de terceirização traz em seu texto algumas observações específicas a serem realizadas no momento da contratação, ou seja, os trabalhadores terceirizados deverão receber todos os direitos garantidos pela CLT e suas atividades devem ser supervisionadas pelas empresas contratantes com o objetivo de se garantir serviços de qualidade.

**Palavras – chave:** Lei 30/2015. Terceirização. Garantias trabalhistas.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, desde a antiguidade, tornou-se um meio importante para se obter crescimento e desenvolvimento socioeconômico de um país. Se a princípio, as relações trabalhistas eram baseadas no regime feudalista, após a revolução industrial, essas relações tornaram-se mais adaptativas, pois, os trabalhadores desenvolviam suas atividades de acordo com suas habilidades e necessidades dos detentores dos meios de produção. Muitas vezes, o trabalhador era um mero repetidor de um ofício, recebia por seu trabalho, mas não havia preocupação com sua proteção, garantia de direitos trabalhistas, salvo algumas exceções, a maioria vivia de acordo com as exigências dos empregadores.

Com a evolução do capitalismo, novas formas de garantir a sustentabilidade dos empregados foram sendo implantadas e, como no Brasil, muitas foram as leis

---

<sup>1</sup> Aluno do curso de Direito do IPTAN – Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves, na cidade de São João Del Rei- MG. que, atualmente, trabalha como atendente em uma farmácia na cidade de Entre Rios de Minas/MG.

criadas para proteger o trabalhador como, por exemplo, a criação do Fundo de Garantia do Trabalhador Social, a Carteira Assinada, o pagamento previdenciário, número de horas trabalhadas dentre outras que estão devidamente discriminadas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

No entanto, as leis trabalhistas, também, passaram por renovações para acompanhar a evolução do sistema de trabalho e atender a novas necessidades do trabalhador e, com o surgimento de problemas econômicos nos diferentes setores públicos e/ou privados, novas necessidades surgiram como é o caso de se criar meios para diminuir o impacto causado pelo desemprego.

Um dos recursos encontrados para diminuir o desemprego foi delegar algumas atividades empresariais a outras empresas o que se denominou terceirização. No Brasil, a terceirização surgiu na década de 1980, partindo do pressuposto de que algumas tarefas empresariais poderiam ser realizadas por uma empresa contratada especificamente para a realização das mesmas como é o caso dos serviços gerais, por exemplo, a fim de se garantir qualidade no serviço e melhoria na gestão de algumas atividades empresariais.

Porém, esse novo processo de trabalho trouxe diversas indagações jurídicas, várias controvérsias sociais no que diz respeito à implantação da terceirização e, ao mesmo tempo, evitar o desemprego na empresa contratante e garantir o cumprimento das leis trabalhistas pela empresa contratada.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo expor sobre o processo de terceirização no Brasil, com o intuito de se expor algumas considerações sobre essa nova dinâmica trabalhista e apresentar algumas questões importantes sobre a Lei 30/2015 aprovada pela Câmara Federal que faz algumas alterações nos direitos e garantias do novo processo de terceirização implantado no país.

Entretanto, a discussão sobre o tema da terceirização busca solucionar o seguinte questionamento: as mudanças propostas pela Lei 30/2015 poderiam afetar o mercado de trabalho provocando ainda mais desemprego nas empresas contratantes e/ou tornar as atividades empresariais menos qualitativas?

Ao longo do trabalho, será possível observar que a nova lei da terceirização faz menção a novas características dos serviços que poderão ser terceirizados, deixando claro que todas as atividades, no entanto, deverão ser supervisionadas pela empresa contratante que só poderá acertar com a contratada caso essa cumpra com

as leis trabalhistas e garantias alcançadas pelos trabalhadores conforme determina a CLT.

Para dar embasamento teórico ao trabalho, realizou-se pesquisa bibliográfica em livros e publicações em meios eletrônicos e que tinham como palavras chave: terceirização, responsabilidades trabalhistas, consequências sociais e econômicas.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 O Direito do Trabalho**

Desde a época da Revolução Industrial, final do século XVIII e início do século XIX, as relações trabalhistas passaram por diferentes momentos. A princípio, o operário era explorado e forçado a trabalhar cerca de 15 horas por dia, ganhando baixos salários, com tratamento diferenciado entre homens e mulheres, empregando, também, a mão de obra infantil.

As condições de trabalho eram péssimas. Os trabalhadores não possuíam garantias trabalhistas, seus direitos eram determinados pelos patrões de acordo com as necessidades de alcançar lucros e destaque social.

Com o passar dos anos, novas tecnologias passaram a ser empregadas para melhorar a produtividade e isso fez com que muitos trabalhadores comesçassem a questionar suas garantias trabalhistas, foram realizadas grandes revoltas em busca de melhorias nas condições de trabalho que culminaram com leis trabalhistas diversificadas em todo o mundo, disseminadas através de doutrinas específicas como é o caso do Direito do Trabalho.

“O Direito é uma ciência social que estuda o complexo das leis e normas que regem as relações jurídicas entre os homens” (WAITMAN, 2014, p. 12). Com essas palavras, entende-se que o Direito do Trabalho é um ramo específico do direito que explicita e determina as normas que regulam a relação entre empregado e empregador.

Por sua vez, o Direito do Trabalho tem suas fontes de origem internacional, estatal, social e contratual. A origem internacional veio das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT); a origem estatal nasce dos Poderes do Estado (Legislativo: como a Constituição Federal, Leis,

Decretos; Executivo: Decreto-Lei – Consolidação das Leis do Trabalho e Judiciário: Jurisprudência e Sentença Normativa); quanto à origem social essa tem suas fontes na doutrina, usos e costumes e, algumas vezes, na equidade (DELGADO, 2010).

No Brasil, os direitos trabalhistas sofreram mudanças e, de acordo com o momento vivenciado nas relações empregatícias, novas leis e decretos foram sendo constituídos com a finalidade de atender às necessidades dos trabalhadores e dos empregadores e, com a aprovação da Constituição Federal de 1988, algumas conquistas ficaram determinadas legalmente como, por exemplo, os direitos sociais assim discriminados:

Art. 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV – Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - Licença-paternidade, nos termos fixados em lei;  
XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
XXI - Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
XXII - Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;  
XXIII - Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;  
XXIV - Aposentadoria;  
XXV - Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
XXVI - Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
XXVII - Proteção em face da automação, na forma da lei;  
XXVIII - Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;  
XXIX - Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;  
XXX - Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
XXXI - Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;  
XXXII - Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;  
XXXIII - Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;  
XXXIV - Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.  
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Esses direitos, acima citados, poderão sofrer alterações ao longo dos anos, como aconteceu com o trabalhador doméstico que, em 2013, através da Proposta de Emenda Constitucional - PEC/2013, cujos ganhos podem ser, resumidamente, apresentados da seguinte forma:

- a) Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- b) Salário: mínimo, irredutibilidade salarial, isonomia salarial e proibição de práticas discriminatórias;
- c) 13º (décimo terceiro) salário;
- d) Remuneração do trabalho noturno;
- e) Jornada de trabalho: remuneração do serviço extraordinário;
- f) Repouso semanal remunerado;
- g) Feriados civis e religiosos;
- h) Férias e vale transporte;
- i) Aviso-prévio;

- j) Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- k) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e seguro desemprego;
- l) Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos;
- m) Reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho;
- n) Assistência gratuita aos filhos e dependentes;
- o) Redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- p) Integração à Previdência Social;
- q) Estabilidade no emprego em razão da gravidez;
- r) Licença à gestante e licença paternidade;
- s) Salário-família;
- t) Auxílio-doença;
- u) Seguro contra acidentes de trabalho;
- v) Aposentadoria.

Esses são apenas alguns exemplos dos ganhos trabalhistas alcançados pelos trabalhadores ao longo dos anos, especialmente, depois da Constituição de 1988. Entretanto, novas possibilidades de emprego e trabalho tornaram-se necessária para diminuir as taxas de desemprego e, ao mesmo tempo, consolidar como a melhor saída para sustentar a competitividade entre as empresas.

Nesse sentido, a partir da década de 70, a terceirização passou a ser efetivamente utilizada, segundo o modelo Taylorista de divisão do trabalho, sem que houvesse legislações específicas que orientassem as atividades terceirizadas.

Porém, a partir do momento em que se constatou aumento nas taxas de desemprego, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) permitiu a terceirização de determinados serviços, através da elaboração do Enunciado 331 que foi alterado pela Resolução nº 96, de 11 de setembro de 2000, dando início a uma nova fase de relação entre o patrão e os empregados, mas apenas para algumas atividades específicas, mas impedindo que o país crescesse economicamente (WAITMAN, 2015).

## **2.2 Terceirização**

Ao se falar em terceirização é preciso, primeiramente, conceituar o tema que, segundo Houaiss (2009, p. 120) pode ser assim definido:

Terceirização é uma forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outras suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos e economizando recursos e desburocratizando a administração.

Por outro lado, Delgado (2010) explica que a palavra terceirização é, etimologicamente, fruto da junção de dois termos específicos terceirização + ação e essa nova palavra foi criada para denominar um fenômeno do setor terciário da economia, composto por serviços em geral, em que estão situadas as empresas prestadoras de serviços ou terceirizantes, desassociando a relação econômica de trabalho da relação justralhista que seria a mais conveniente.

Ainda de acordo com Delgado (2010), o conceito de terceirização foi construído pela Administração de Empresas visando enfatizar a descentralização empresarial das atividades para uma terceira pessoa, fora do contexto empregatício da mesma, ou seja, fora do quadro de funcionários efetivamente contratados para realizar as atividades empresariais.

Delgado (2010) lembra que a terceirização apresenta uma relação trilateral, pois envolve o trabalhador, o prestador de serviços ou empresa terceirizante e o tomador de serviços. Por outro lado, Castro (2000) explica que o termo passou a ser utilizado para designar os contratos de prestação de serviços entre as empresas e que, aos poucos, no meio jurídico, tornou-se uma moderna técnica administrativa sob a égide dos princípios protetores do Direito do Trabalho, a fim de não lesar direitos ou cometer possíveis injustiças.

Nesse sentido, Castro (2000, p. 78) conceitua terceirização da seguinte forma:

Moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.

Por outro lado, Delgado (2010, p. 142) explica que, por não se constituir como um conceito jurídico fixado em lei, é necessário que se faça um apanhado geral das definições existentes e, com isso, o autor apresenta como forma de unificar esses conceitos a seguinte conceituação:

A terceirização dos serviços pode ser vista como uma relação trilateral que possibilita a empresa tomadora de serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades-meio) para empresas terceirizantes (empresa fornecedora) para utilização da mão de obra terceirizada (empregado terceirizado) o que, administrativamente, é visto como um instrumento facilitador para a viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresas.

Partindo-se do pressuposto de que a terceirização é um benefício para a empresa contratante ou empresa cliente, Miraglia (2008) explica que a terceirização nada mais é do que uma forma de organização empresarial que visa descentralizar algumas atividades consideradas acessórias com a qual se forma o vínculo empregatício dos contratados ou terceirizados, que realizam suas atividades em benefício do empreendimento da contratante.

Essas conceituações levam-nos a crer que há uma nova política empregatícia subentendida como política empresarial em que a empresa contratante diminui seus encargos e custos com o contrato de trabalhadores direto e passa a delegar responsabilidades a outra empresa denominada contratada, cujos funcionários ou terceirizados prestarão serviços à contratante sem quaisquer vínculos empregatícios direto, mas tendo que realizar as atividades determinadas pela contratante.

Porém, para que as atividades terceirizadas tivessem valor jurídico, foi preciso muito estudo e várias foram as leis apresentadas para o funcionamento da mesma, principalmente no que diz respeito às obrigações – direitos e deveres de cada parte envolvida nesse processo de administração compartilhada o que, nos últimos anos, vem gerando discussões entre as autoridades políticas brasileiras, a fim de se criar uma lei compatível com as necessidades das empresas contratantes e contratadas, de forma que o ato impeça os abusos em relação aos vínculos empregatícios e também que assegurem as responsabilidades das partes envolvidas no processo de terceirização.

### **2.3 Relação entre contratante, contratado e terceirizados**

Segundo Garcia (2014), a terceirização é um tipo de relação de trabalho em que ocorre a transferência de certas atividades denominadas periféricas do tomador de serviços para outras empresas distintas e especializadas no serviço a ser prestado, como, por exemplo, nos serviços de limpeza, em que ao Direito Trabalhista interessa

o fato de que o trabalhador presta serviços à contratante, mas possuindo relação jurídica com a empresa prestadora de serviços, numa relação triangular ou trilateral.

Ainda, segundo Garcia (2014), entre empregado e empregador, empresa prestadora de serviços, há uma relação de empresa, cujo contrato atende ao Art. 442 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), em que o vínculo entre a contratante e a contratada decorre de outro contrato de natureza civil ou comercial, tendo com objeto a prestação do serviço empresarial.

Nesse sentido, Waitman (2015, p. 04) faz a seguinte afirmação:

Atualmente podemos conceituar a terceirização no direito do trabalho como sendo a relação triangular pela qual uma empresa, denominada “*tomadora dos serviços*” transfere a execução de quaisquer atividades não essenciais (atividades-meio) à outra empresa, denominada “*prestadora de serviços*”, através de um contrato de natureza civil firmado entre as duas empresas.

Tal afirmativa vai de encontro às novas perspectivas empresariais em relação à terceirização que, nos últimos anos, passou a ser um tema de grandes discussões no Congresso Nacional. Para dar suporte à lei de terceirização, a Câmara de Deputados apresentou o Projeto de Lei nº 30/2015, visando alterar a regra atual – Súmula nº 331 do TST, que permite os serviços de terceirização apenas em algumas atividades-meio, ou seja, “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador” – e, conseqüentemente, os conceitos acima elencados, define, em seu artigo 2º, inciso I, que a terceirização é “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei” (WAITMAN, 2015, p. 4).

Mediante a edição da Súmula nº 331, o TST realizou ajustes e inclusões na lei de terceirização ao longo dos anos que, através da Resolução 174/2011, teve nova redação do item IV, bem como foram inseridos os itens V e VI que foram assim divulgados:

#### 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 nº 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 nº 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 personalidade 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 (WAITMAN, 2015, p. 08).

Entende-se que, segundo Martins (2004), a terceirização prevista na Súmula nº 331, do TST, complementa as hipóteses contidas nas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83 incluindo os serviços de conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Os serviços de conservação e limpeza são serviços expressamente determinados (definidos) pela Súmula. Foram incluídos no rol do artigo 3º, parágrafo único, da Lei nº 5.645/1970, já transcrito, e, após essa previsão legal, a terceirização dessas atividades passou a ocorrer também no setor privado. Já os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador não são serviços determinados, uma vez que a atividade-meio varia de empresa para empresa (critério genérico-finalístico). Assim, apesar da Súmula nº 331 ter permitido a terceirização de atividade-meio, coube a doutrina tentar definir o que seria atividade-meio ou diferenciá-la da atividade-fim, visto que a Súmula não definiu, nem qualquer outra regulamentação posterior (WAITMAN, 2015, p. 10).

Ao conceituar atividades-fim e atividades-meio, Delgado (2010, p. 440) faz a seguinte afirmativa:

Podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Entretanto, Garcia (2014) explica que, de acordo com a Súmula nº 331, no seu item III, há uma condição prevista: “desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta”

Quanto à personalidade (requisito da relação de emprego mencionada no art. 2.º, caput, da CLT), significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador (pessoa física, conforme art. 3.º da CLT), sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa.

A subordinação (ou “dependência”, na redação do art. 3.º da CLT) significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida e o empregado, justamente por não ser trabalhador autônomo, exerce sua atividade não por conta própria, mas sim alheia (ou seja, com subordinação jurídica ao empregador) (GARCIA, 2014, p. 12).

No entanto, em 2015, iniciou-se uma discussão no país sobre o tema terceirização e, com isso, a câmara colocou em pauta a análise de um Projeto de Lei nº 30/2015 que apresentava algumas alterações em relação à Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, dentre as quais destacam-se:

- a) Permite a terceirização de qualquer atividade da contratante, isto é, não se limita apenas às atividades meio;
- b) Prevê a responsabilidade solidária da contratante com relação a algumas obrigações.

Ambas alterações são benéficas para os trabalhadores e empresas envolvidas no processo de terceirização, porém, a responsabilidade solidária, segundo o artigo 16 que dispõe sobre as obrigações da contratante em relação ao respeito às leis trabalhistas e/ou previdenciárias consolidadas na CLT e que se constituem fundamentais para a garantia dos benefícios do trabalhador terceirizado, ou seja:

Art. 16. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

- I – Pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;
- II – Concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;
- III – Concessão do vale-transporte, quando for devido;
- IV – Depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;
- V – Pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;
- VI – Recolhimento de obrigações previdenciárias.

Assim, percebe-se que a nova lei de terceirização aprovada no Brasil vem com algumas alterações significativas em relação ao trabalho e aos trabalhadores, tendo em vista o alcance de novas atividades que poderão ser terceirizadas, bem como a garantia de que a empresa contratante deverá acompanhar, sistematicamente, se a contratada está cumprindo com as determinações legais voltadas para as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados como está consolidado na CLT.

## **CONCLUSÃO**

Ao longo do trabalho foi possível perceber que a economia mundial passou por diferentes modelos de relações trabalhistas bem como diversas leis que pudessem garantir satisfação do trabalhador, como, por exemplo, pagamento de benefícios previdenciários, jornada de trabalho semanal, salário base/mínimo de cada categoria de trabalhador, aposentadoria, dentre outras.

No Brasil, essas garantias são evidenciadas na CLT que, ao longo dos anos, passou por diferentes modificações de forma a atender o mercado trabalhista, de acordo com as necessidades empresariais, sociais e econômicas. Um dos pontos chave dessas consolidações diz respeito à terceirização do trabalho, em alguns setores empresariais, como é o caso dos serviços gerais.

De acordo com o texto descrito no referencial teórico, entende-se por terceirização a relação empresarial em que uma empresa contrata o serviço de outra para transferir algumas de suas atividades-meio, com o intuito de reduzir sua estrutura operacional, ou seja, número de trabalhadores sob sua responsabilidade contratual, diminuindo os seus custos, economizando recursos de maneira democrática e sem burocracias.

Porém, as atividades de maior necessidade de terceirização são aquelas consideradas periféricas, isto é, a empresa contratante delega a uma contratada o direito de realizar algumas atividades que não são, necessariamente, parte integrante dos objetivos empresariais, como é o caso dos serviços de limpeza, até então legalizadas pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Com o aumento do desemprego e a economia em baixa, o Brasil passou a discutir novas atualizações para a lei da terceirização e, com isso, a câmara analisou

o projeto de Lei nº 30/2015 que permitiu a terceirização de qualquer atividade da empresa contratante e não apenas as relacionadas às atividades meio, como estava descrito na Súmula 331. Além de determinar que a contratante deverá cumprir as determinações da CLT para ter o direito de continuar a prestar serviços terceirizados, devendo a contratante acompanhar se esse processo está sendo cumprido conforme as determinações legais de garantias trabalhistas previstas no direito do trabalho.

Assim, percebe-se que a nova lei de terceirização aprovada no Brasil vem com algumas alterações significativas em relação ao trabalho e aos trabalhadores, tendo em vista o alcance de novas atividades que poderão ser terceirizadas, bem como a garantia de que a empresa contratante deverá acompanhar, sistematicamente, se a contratada está cumprindo com as determinações legais voltadas para as obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados como está consolidado na CLT.

Alguns especialistas, no entanto, explicam que as novas modificações, determinadas pelo novo Projeto, não se limitam apenas às atividades-meio que são aquelas que auxiliam no bom andamento dos serviços empresariais como os serviços de limpeza, mas foram estendidas às atividades-fim que são as que estão diretamente ligadas às finalidades empresariais.

Essas novas propostas, porém, ainda são vistas com algumas restrições por parte de muitos estudiosos e juristas, partindo do pressuposto de que esse novo leque de alcance da terceirização poderia causar desemprego ou até mesmo impedir que as contratantes possam garantir qualidade de seus serviços e/ou produtos sejam elas públicas ou privadas.

Nesse sentido, ressalta-se que se faz necessário agir com cautela e cuidados jurídicos para que não apenas haja uma corrida pela terceirização das atividades sejam elas meio ou fim, o que poderia indicar desqualificação dos serviços, mas também, o aumento desenfreado de desemprego no país, por parte das contratantes que, muitas vezes, tendendo a diminuir seus custos e aumentar seus lucros podem delegar serviços a terceiros, sem se priorizar aqueles que já estão em seu quadro de funcionários.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.** São Paulo: Ed. LTr, 2012.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 2008.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 13ª edição. São Paulo: LTr, 2010.

GARCIA, G.F.B. **Curso de direito do trabalho**. 8ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

HOUAISS, A. **Houaiss Eletrônico** – Versão monousuário 2009. Instituto Antônio Houaiss. Sine loco: produzido e distribuído por Editora Objetiva Ltda, 2009.

MARTINS, S.P. **Direito do trabalho**. 20ª edição. São Paulo: Atlas, 2004.

MIRAGLIA, L.M.M. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

WAITNAM, H.S.A. A Terceirização no Direito do Trabalho e o Projeto de Lei na Câmara nº30/2015. **Conteúdo Jurídico**. Brasília: 2015. Disponível em: [www.conteudojuridico.com.br](http://www.conteudojuridico.com.br). Acesso em 15 de abril de 2017.