

RT INFORMA



5 anos de Modernização Trabalhista¹: evidências da importância da regulamentação da terceirização

Em 13 de julho de 2022, a publicação da Lei 13.467/2017, também conhecida como Modernização Trabalhista (ou Reforma trabalhista), completou cinco anos. No mesmo ano também foi aprovada a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, que regulamentou a terceirização e foi complementada pela lei da Modernização Trabalhista.

Essas leis tiveram como foco alcançar um ambiente mais favorável aos negócios, ao crescimento econômico, ao desenvolvimento social e à geração de empregos, sem descuidar da proteção ao trabalhador. Ao fim, pode-se dizer que se trata de melhoria para empresas e trabalhadores, e, conseqüentemente, para o Brasil.

Uma das formas de constatar essa melhoria é por meio da análise da redução da litigiosidade trabalhista no Brasil, e, especialmente, da litigiosidade sobre terceirização. De fato, entre 2016 a 2020 houve queda de 46% no número geral de novas reclamações trabalhista, o que revela o aumento da segurança jurídica nas relações de trabalho no país como um todo. Já quanto à terceirização, a redução foi ainda superior, em cerca de 70%.

Pode-se atribuir parte dessa maior queda no número de novos processos questionando a terceirização à edição de uma lei moderna, que superou anos de discussão sobre a validade da terceirização da atividade-fim da empresa, além de ter tratados de outras importantes questões para a proteção e segurança de empresas e de trabalhadores.

Diante desse novo quadro, a seguir, serão apresentados os principais contornos legais da regulamentação da terceirização e alguns dos principais impactos alcançados no tema desde modernização trabalhista, em 2017.

¹ A Modernização Trabalhista ocorreu em 2017, e por meio da Lei 13.467, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

TERCEIRIZAÇÃO

Do que se trata

Terceirização é "a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal" (Lei 6.019/74, art. 4º-A). Em outras palavras, é a contratação de uma empresa prestadora de determinado serviço, por outra empresa. Nesse caso, a empresa contratada deve realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto do contrato.

É comum, por exemplo, que seja terceirizado o serviço de limpeza ou de segurança especializada nesse tipo de prestação de serviços. Também pode haver terceirização de atividades típicas das indústrias, por exemplo, uma siderúrgica pode contratar uma empresa terceirizada que limpa altos-fornos, sem desligá-los.

A previsão legal da terceirização está nos arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/74, conforme redação dada pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

Vantagens

A terceirização permite que uma empresa contrate outra, repassando atividades de seu processo produtivo para empresas especializadas capazes de executá-las, por exemplo, com qualidade e tecnologia diferenciadas, o que traz consigo ganhos de produtividade, otimização do serviço prestado e economia. Em resumo, a terceirização possibilita a otimização de recursos e confere mais eficiência aos processos de produção, de acordo com a estratégia do negócio, garantida a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Terceirização e a Modernização Trabalhista

Por muito tempo, na contratação de vários outros países, não havia, no Brasil, nenhuma lei sobre o tema. Ao mesmo tempo, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou entendimento jurisprudencial, sem amparo legal, segundo a qual somente poderiam ser terceirizadas atividades-meio, não atividades-fim, o que ficou consolidado no inciso III do enunciado nº 331 da Súmula do TST.

A distinção entre esses dois tipos de atividade nunca foi clara ou satisfatória, o que causava grande insegurança jurídica. Não se sabia, por exemplo, se uma empresa fornecedora de computadores e produtos eletrônicos em geral poderia terceirizar atividades de manutenção de seus próprios sistemas de informática; ou se, em uma indústria automobilística, seria possível terceirizar ferramentaria, usinagem, fundição, montagem de pneus, pintura etc.

A Lei nº 13.429/2017, editada em 31 de março de 2017, veio justamente para solucionar esse cenário de insegurança jurídica. Dita norma alterou a Lei nº 6.019/74, para possibilitar, em linha com outros países, a terceirização de qualquer atividade, pondo fim a anos de insegurança jurídica sobre a matéria. Ao mesmo tempo, previu que as empresas, quando contratam um serviço específico e determinado de outras empresas, passam a ter responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas dos empregados da empresa contratada. E esta responsabilidade subsidiária garante que, se a contratada não cumprir com suas obrigações, a contratante irá assegurá-las, resguardando os direitos trabalhistas dos empregados da empresa contratada.

No art. 4º-B da Lei 6.019/74 (conforme definido pela Lei 13.429), são estabelecidos requisitos de funcionamento da empresa prestadora de serviços a terceiros: prova de inscrição no CNPJ, registro na Junta Comercial e parâmetros para o capital social mínimo da empresa compatível com o número de empregados.

E em relação ao contrato de prestação de serviços, o art. 5º-B da referida lei dispõe que ele deverá conter a qualificação das partes, a especificação do serviço a ser prestado, o prazo para realização do serviço, quando for o caso, e o valor.

Em 13 de junho de 2017, com a edição da Lei nº 13.467, foi aperfeiçoada a regulamentação da terceirização, estabelecendo-se, de forma expressa no art. 4º-A, da Lei nº 6.019/74, que a prestação de serviços a terceiros é "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". No mesmo sentido, o art. 5º-A estabelece que "contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal".

Por fim, foi assegurada aos empregados da empresa prestadora de serviços as mesmas condições de alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; e mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço (art. 4º-C).

Melhoria na segurança jurídica na Terceirização

A partir da regulamentação da terceirização, viu-se uma evolução positiva nos dados referentes à litigiosidade quanto à terceirização, pois eles demonstram que houve grande redução de processos trabalhistas sobre o tema. Nesse sentido, segundo a Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, em 2016 as Varas do Trabalho de todo o país receberam um total de 106 mil novos processos sobre o tema "Tomador de Serviços/Terceirização".

Já no ano seguinte à regulamentação da terceirização, isto é, em 2018, o número de novos processos sobre o tema caiu mais de 61%, para cerca de 41 mil, tendência que continuou e se acentuou nos anos seguintes: em 2019, a redução foi de 63% em relação a 2016. E em 2020 e 2021, foi de 70% e 68%, respectivamente. Confira-se:



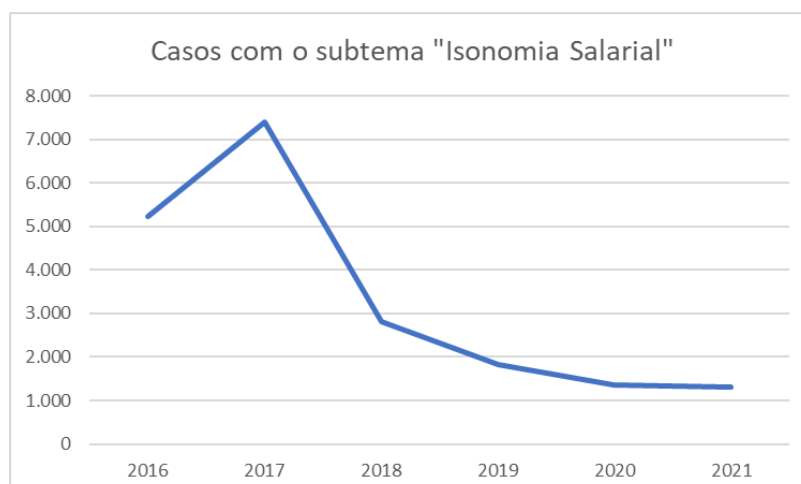
Fonte: Elaborado pela CNI, com base em dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST

As estatísticas do TST também separam o tema "Tomador de Serviços/Terceirização" em alguns subtemas, como "Licitude / Ilicidade da Terceirização", "Isonomia Salarial". Nesses casos, o número de processos questionando a ilicitude de terceirização foi 70% menor em 2021, em relação a 2016.



Fonte: Elaborado pela CNI, com base em dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST

Nos processos que discutiam isonomia salarial entre empregados de empresas distintas envolvidas na terceirização, a queda foi de 75%.



Fonte: Elaborado pela CNI, com base em dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST

Dentro de “Licitude / Illicitude da Terceirização”, o TST também discrimina casos que tratam de telemarketing e empresas de telefonia. Nesses casos, a jurisprudência, anterior à Reforma Trabalhista, tendia a apontar a terceirização como fraude, sob o entendimento, em suma, de que as empresas de telefonia teriam como atividade-fim realizar ações de *telemarketing* e, portanto, terceirizar esses serviços seria ilegal. Com a clareza das novas regras sobre terceirização, no ano de 2021 houve uma queda de 85% no número de novos casos, quando comparado a 2016.



Fonte: Elaborado pela CNI, com base em dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST

Com base nos dados supra, verifica-se a mesma tendência tanto no âmbito macro (tema geral de terceirização) como em âmbitos mais restritos (subtemas específicos). Essa tendência diz respeito à forte redução da litigiosidade em relação ao tema terceirização, o que se correlaciona diretamente à clareza com que a nova lei tratou do tema, superando anos de insegurança jurídica sobre a matéria.

Vale dizer, a redução da insegurança jurídica quanto ao tema gera um ambiente de negócios que estimula a economia e investimentos, traz eficácia aos custos de produção, aumenta a produtividade e estimula a geração de emprego e renda. Se anteriormente a empresa tinha grande receio de criação de passivos judiciais e outros custos nos litígios sobre terceirização e, a partir da nova legislação passou a ser seguro para as empresas fazerem algo que é comum nos demais países com quem tem relações comerciais e de investimentos: contratar empresas especializadas em determinado serviço.

Portanto, é indiscutível que a Reforma Trabalhista trouxe ganhos sensíveis de segurança jurídica em relação à temática, como bem demonstram os dados referentes à clara queda de litigiosidade sobre terceirização.

Cenário no Judiciário – reconhecimento da licitude da Terceirização de qualquer atividade

Supremo Tribunal Federal

Em 30 de agosto de 2018, o STF, apreciando a ADPF² nº 324 e o RE³ nº 958.252, julgou inconstitucional a Súmula⁴ 331 do TST. Em especial, [a Suprema Corte concluiu que a Constituição não restringe qualquer terceirização de serviços](#), tendo declarado a inconstitucionalidade dos incisos I, III, IV (parcialmente) e VI da Súmula 331 do TST, que têm o seguinte texto:

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).

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 pessoalidade e a subordinação direta.

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

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Especialmente no Recurso Extraordinário 958.252, o STF firmou a tese 725 de Repercussão Geral:

“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”.

Portanto, o STF considerou constitucional a terceirização de qualquer atividade, em linha com o disposto na Lei da Terceirização, mais especificamente o art. 4º-A da Lei 6019/745.

Posteriormente, o STF afirmou especificamente a constitucionalidade da Lei da Terceirização, pois julgou improcedentes cinco ADINs⁶ [ajuizadas contra a Lei 13.429/2017](#).

Além disso, a Suprema Corte tem anulado decisões do Judiciário Trabalhista que desrespeitam a jurisprudência do STF sobre terceirização. É o caso da [Reclamação 45.687](#).

Dessa forma, o STF reconheceu e tem reafirmado a constitucionalidade da terceirização de todas as atividades, em linha com o texto da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Tribunal Superior do Trabalho

Após as decisões do STF mencionadas, o TST vem adequando sua jurisprudência, e [tem julgado válida a terceirização em qualquer atividade em inúmeros processos](#). Por exemplo, no processo nº RR-85300-37.2009.5.03.0023 (4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 08/04/2022), o TST reformou

² Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 324, rel. min. Roberto Barroso, decisão publicada no DJe de 06/09/2019.

³ Recurso Extraordinário.

⁴ A súmula de um tribunal é uma tese que sintetiza o entendimento da corte acerca de determinado tema. Após decisões reiteradas sobre o assunto, o tribunal pode aprovar um enunciado de súmula, como consolidação de um entendimento, resultado da reiteração de sua jurisprudência. Ou seja, em tese, súmulas não são propriamente normas, mas enunciados que resumem o posicionamento do tribunal sobre uma matéria recorrente.

⁵ Vale dizer que a CNI atuou como amicus curiae nos processos referidos, defendendo a validade da terceirização em todas as atividades.

⁶ Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 5.685, 5.686, 5.687, 5.695 e 5.735.

decisão do Tribunal Regional do Trabalho de MG (3ª Região) que declarava a ilicitude de terceirização em atividade-fim. Outras Turmas do TST também têm seguido este entendimento, a saber:

- ARR-1570-48.2010.5.03.0006, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT de 01/07/2022.
- RRAg-27800-58.2014.5.13.0023, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT de 01/07/2022.
- RR-12043-15.2015.5.15.0126, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT de 06/12/2019.
- AIRR-972-90.2018.5.06.0019, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT de 01/07/2022.

Adicionalmente, algumas Turmas do TST têm condenado empresas contratantes ao pagamento de dano moral coletivo, por ela contratar serviços com empresas de terceirização que descumpriam requisitos legais de funcionamento, como aqueles previstos no art. 4º-B da Lei nº 6.019/74 (registro na junta comercial, cadastro no CNPJ etc.). Nesse sentido, ao julgar o RR-10709-83.2018.5.03.0025, a 6ª Turma da Corte condenou uma empresa contratante ao pagamento de dano moral coletivo de R\$ 200 mil, por contratar empresas que não cumpriam o requisito do capital social mínimo compatível com o número de empregados ([acórdão publicado em 29/04/2022](#)).

Conclusão: vê-se, de forma geral, que o TST, seguindo a definição do STF, tem reafirmado a liberdade de terceirizar qualquer atividade das empresas, desde que respeitados requisitos formais estabelecidos na lei.