

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO**

KAMAYRA GOMES MENDES

**OS ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO PRIVADA
BRASILEIRA ANTE A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL COMPARADA**

Manaus - AM

2018

KAMAYRA GOMES MENDES

**OS ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO PRIVADA
BRASILEIRA ANTE A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL COMPARADA**

Monografia apresentada como trabalho de conclusão de curso da Graduação em Direito da Universidade do Estado do Amazonas, como requisito à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Albefredo Melo de Souza Júnior.

Manaus-AM

2018

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas.

538a MENDES, Kamayra Gomes
Os aspectos jurídicos trabalhistas da terceirização privada brasileira ante a ordem jurídica internacional / Kamayra Gomes MENDES. Manaus : [s.n], 2018.
122 f.: il.; 30 cm.

TCC - Graduação em Direito - Bacharelado -
Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2018.
Inclui bibliografia
Orientador: SOUZA JR, Albefredo Melo de

1. Terceirização. 2. Setor Privado. 3. Direito Comparado. 4. Direito do Trabalho. I. SOUZA JR, Albefredo Melo de (Orient.). II. Universidade do Estado do Amazonas. III. Os aspectos jurídicos trabalhistas da terceirização privada brasileira ante a ordem jurídica internacional

Elaborado por Jeane Macelino Galves - CRB-11/463



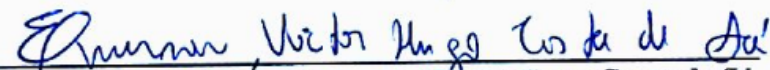
**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO
TERMO DE APROVAÇÃO**

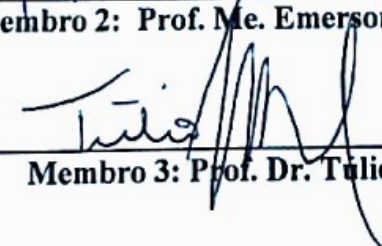
Kamayra Gomes Mendes

**OS ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO PRIVADA
BRASILEIRA ANTE A ORDEM JURÍDICA INTERNACIONAL COMPARADA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, pela seguinte banca examinadora:


Orientador (a): Prof. Esp. Albefredo Melo de Souza Júnior


Membro 2: Prof. Me. Emerson Victor Hugo Costa de Sá


Membro 3: Prof. Dr. Tullio Macedo Rosa e Silva

Manaus, 04 de dezembro de 2018.

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, José Américo e Maria Lucirene, cujo amor, superação e sabedoria sustentaram-me no caminho até aqui.

Ao Eric. Peixe e tartaruga unidos para fazer a diferença nesse oceano.

À sociedade, principal interessada nos esforços acadêmicos dispendidos para a melhoria comum e responsável pelo sustento da Universidade pública do Estado do Amazonas.

AGRADECIMENTOS

À natureza e ao tempo.

Aos meus pais, José Américo e Maria Lucirene, que superaram muitas dificuldades, mas nunca deixaram de acreditar no estudo dos filhos como um investimento para a vida.

Aos meus familiares, pelo apoio dado quando migrei para a cidade de Manaus em decorrência da faculdade, principalmente à minha irmã, Kadrine, que me amparou nesse processo de transição.

Aos meus amigos Naelton, Flávia, Fernanda e Elinelson, essenciais para as mudanças ocorridas na minha vida, obrigada por todo o apoio e companheirismo, mesmo em momentos de saúde instável e ausência.

Ao Lucas, por todo o ensino diário e conversas que fazem o caminho do curso e da vida mais coloridos. Uma especial menção aos meus colegas de turma, muchachos Rildo, Hanna e Danyelle por todo o carinho e tempo de estudos juntos, mais uma etapa que se conclui e me deixa muito orgulhosa nossa ligação.

Ao meu companheiro, amigo e amor, Eric, por sempre querer o melhor para as pessoas.

A todos professores que passaram pela minha vida, que sendo fontes de inspiração e conhecimento, inspiraram-me ao sonho do magistério, dentre eles Annie, Silvia, Lenilda, Jocifran, Vinicius e Jandeson.

Aos mestres que colaboraram diretamente com este trabalho, pelos empréstimos de livros, indicações de referências, conversas de incentivo e demais formas que foram primorosas para que se concretizasse a presente monografia.

Aos chefes e monitores que passaram por minha vida acadêmica e nos estágios, principalmente aos funcionários do Ministério Público Federal, Isabela, Fernando, Mariana, Ediany, que me fizeram amar ainda mais o direito coletivo, em especial os de grupos sociais vulneráveis.

Ao seu Carlos, trabalhador terceirizado que atuava na Universidade do Estado do Amazonas e que me ajudou a refletir sobre a prática terceirizante.

O Judiciário Trabalhista não é um bloco monolítico, sendo constituído a partir de uma arena de disputas. Daí porque o processo de construção de normas e das decisões judiciais não pode ser compreendido apartado das lutas que se dão nas sociedades no momento em que produzidas. (BALTAR, Eduardo de Andrade; BIAVASCHI, Magda Barros. **Terceirização: Relatório científico final**. Campinas: FAPESP, 2009, p. 139.)

O mundo atual, viva ele de confronto ou na coexistência, é um mundo onde os homens, os Estados, as civilizações, não podem nem se curvar sobre si mesmo, nem recusar as trocas, e nem, conseqüentemente, evitar ou negligenciar de se conhecer. (ANCEL, Marc. **Utilidade e Métodos do Direito Comparado: Elementos de Introdução Geral ao Estudo Comparado dos Direitos**. 1980, p. 128).

RESUMO

A terceirização, entendida como um fenômeno administrativo, consiste na possibilidade de uma empresa – a tomadora de serviços - realizar um contrato civil ou empresarial com outra empresa – a prestadora de serviços – de modo que esta última a forneça trabalhadores especializados para a realização de certas atividades. Esta relação trilateral funda-se na livre iniciativa e objetiva o alcance de maior produtividade, competitividade e otimização dos produtos e serviços disponibilizados, além da redução de custos e da forte burocracia do processo. Tais objetivos, entretanto, devem ser estimados juntamente com princípios consagrados internacionalmente como o valor do trabalho, a justiça social e, sobretudo a dignidade humana. Por conta dessa necessária ponderação e das recentes alterações legislativas e judiciárias sobre a temática em âmbito nacional, busca-se através do método dedutivo e do Direito Comparado, fonte do Direito do Trabalho brasileiro, a extração de informações e técnicas aplicadas em diferentes ordenamentos jurídicos no que tange a terceirização no setor privado, bem como seus graus de similaridade e diferença para com o que é disciplinado pelo ordenamento brasileiro, de forma a possibilitar novos questionamentos e perspectivas deste tema contumaz em tempos de globalização e que possui grande impacto na sociedade, sobretudo na vida dos trabalhadores e empresários.

Palavras-chaves: Terceirização. Setor Privado. Direito Comparado. Direito do Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 ELEMENTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	13
2.1 NOMENCLATURA	13
2.2. CONCEITO SOB O VIÉS ADMINISTRATIVO E JURÍDICO	16
2.3 OS SUJEITOS E OS CONTRATOS DA RELAÇÃO TERCEIRIZANTE	20
2.4 HISTÓRIA DA TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO	22
2.4.1 As mudanças nas relações de trabalho	23
2.4.2 Os modelos de produção industrial.....	27
2.4.3 A liquidez das relações trabalhistas em novos tempos econômicos e jurídicos	30
2.4.4 A terceirização a partir do século XX	33
2.4.5 O fenômeno no Brasil	35
3 A TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR PRIVADO NO DIREITO COMPARADO	38
3.1 O SETOR PRIVADO E O DIREITO DO TRABALHO	39
3.2 METODOLOGIA E ESCOLHA DOS PAÍSES PARA A COMPARAÇÃO	40
3.2.1 França	42
3.2.2 Itália	45
3.2.3 Argentina	48
3.2.4 Chile	49
3.2.5 Colômbia	51
3.2.6 Equador	53
3.2.7 Peru.....	54
3.2.8 Uruguai	56
3.2.9 Venezuela	58
3.2.10 México.....	59
4 BRASIL: ASPECTOS JURÍDICOS TRABALHISTAS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO	61
4.1 A PRÁTICA JURÍDICA NACIONAL	61
4.2 A SÚMULA 331 DO TST	65
4.3 LEI N. 13.429/2015 E LEI N. 13.467/2017	70
4.3.1 Projetos de lei.....	71
4.3.2 Características a partir da reforma trabalhista de 2017	72

1 INTRODUÇÃO

As novas tecnologias, as mudanças de modelos econômicos hegemônicos, a globalização e a flexibilização, fruto da dinâmica crescente do mercado internacional e das relações sociais, possibilitaram o uso de técnicas administrativas e trabalhistas diferentes do modelo clássico bilateral de empregador-empregado. A terceirização, instrumento gerencial que consiste em uma ligação contratual atípica se tornou frequente pelas características de descentralização no processo de produção e dos efeitos que causa, sobretudo no campo econômico.

A configuração presente entre os sujeitos deste fenômeno é trilateral e “dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente” (DELGADO, 2017, p. 502). Tal fato se dá pela existência de um contrato de natureza civil ou empresarial entre a empresa terceirizante e a empresa terceirizada, enquanto esta tem para com o empregado um contrato de natureza trabalhista (CASSAR, 2015). Evidencia-se, pois, que a empresa tomadora de serviço não mantém um contrato direto com o trabalhador, apesar de ambos possuírem direitos e deveres a serem observados.

Mundialmente utilizada, a terceirização mostra-se um fato socioeconômico ao qual a ordem jurídica não pode se ausentar dada a importância da ponderação na solução de interesses contrários como o valor social do trabalho em relação à livre iniciativa.

Partindo do pressuposto de que o assunto se trata de um fenômeno global, pois presente em diversos países e historicamente foi assimilado por empresas estrangeiras que vieram se instalar em solo pátrio, ainda há pouco estudo sobre o tratamento jurídico da terceirização privada em outros ordenamentos, a fim de otimizar as aplicações efetuadas no âmbito interno, seja através da transmissão útil do direito alheio ao nosso, seja pelo enriquecimento das fontes utilizáveis pelo Direito do Trabalho nacional, vide a permissão dada pelo art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas na utilização do Direito Comparado como fonte jurídica supletiva do ordenamento.

Nesta direção, Ancel (1980, p. 141) assegura que o Direito Comparado é capaz de revelar a relatividade do direito nacional conduzindo-o a um superar da “simples formulação escrita e da única consideração de lei territorial ou da técnica jurídica específica”. Nesse sentido, Carlos Almeida (1998, p. 19) assevera que a formação comparativa contraria a tendência ao isolacionismo por expor que “as concepções e soluções do direito nacional não são as únicas concebíveis e nem sempre são as melhores”.

2 ELEMENTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização concebida como um fenômeno administrativo repercute na seara trabalhista devido à forma com a qual a relação contratual é desenvolvida, a dinâmica de seus atores e os impactos resultantes dessa prática. Por isso, seu conceito originalmente gerencial foi sendo assimilado pela prática trabalhista e disciplinado por doutrinas, jurisprudências ou outras fontes do Direito, a fim de regular tal comportamento crescente inicialmente no setor público, que depois foi adotado e multifacetado nas esferas privadas.

Há especial complexidade dos contratos ditos terceirizados, pois a rede formada pelas empresas se diversificou e assumiu formas distintas, mantendo como elo o fracionamento de estruturas produtivas.

Dada a importância do instituto, neste capítulo foram abordados os elementos gerais e introdutórios da terceirização, sendo eles: as explicações da nomenclatura no Brasil face a de outros países; o conceito da prática para a ciência administrativa e jurídica; as formas de contrato que tal relação desenvolve, bem como os sujeitos da tríade envolvidos; e em seguida foi recapitulada a história da terceirização, resultante de modificações sociais, econômicas e laborais, ocorridas sobretudo a partir do século XX.

2.1 NOMENCLATURA

A gênese etimológica da palavra terceirização adveio do latim *tertiarius*, em que *tertius* significa terceiro. Juridicamente, a terminologia é utilizada quando há um terceiro que é encarado, em um primeiro momento, como pessoa estranha à relação despontada. (AMATO NETO, 1995).

De acordo com Gustavo Garcia (2017, p. 13) “a terceirização envolve uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço (empregador) e a empresa tomadora (contratante do serviço)”, daí advindo, conforme Delgado (2013), o seu termo em português resultado do neologismo formado a partir da palavra terceiro, devido à utilização de um intermediário e/ou interveniente neste processo de descentralização da atividade empresarial.

A essa constatação, Romita (1992, p. 3) alerta que o emprego do termo terceirizar, como denominação de passar para terceiros a execução da atividade essencial de um negócio não parece adequado, “pois as partes da relação jurídica já se denominam *primus* e *secundus*.”

‘Terceiro’, quanto a determinada relação jurídica, é todo aquele que não é parte dela”, mas como se demonstrará, seja através de contrato, seja através de responsabilidades legais, o terceiro dessa prática terceirizante é autorizado em diversos ordenamentos jurídicos a efetivamente integrar o polo de uma relação jurídico trabalhista.

Pertinente demonstrar que o que no Brasil usualmente é denominada terceirização, também é chamada de “desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização ou parceria” (MARTINS, 2001, p. 160-161) e serve para semanticamente definir uma estratégia administrativa com o objetivo de organizar e estabelecer trabalhos específicos em uma empresa através da contratação de outra (MARTINS, 2018).

Como o termo é hodiernamente vinculado à expressão ‘*outsourcing*’, onde ‘*out*’ significa fora e ‘*source*’ fonte para representar uma fonte externa que é utilizada para satisfazer uma função, Basso (2008) esclarece que o referido termo em inglês é a terceirização de serviços ou a produção de componentes transferida a outra empresa para executá-los dentro ou fora dos muros da tomadora, mas ainda no âmbito nacional, exceto nos serviços de informática que independem de distância.

Já Segundo Pereira Neto (2010), *outsourcing* seria apenas um tipo de terceirização de áreas estratégicas para a empresa, enquanto a terceirização *latu sensu* envolveria serviços mais rotineiros, que normalmente não tem tanto valor agregado e estão mais distantes do denominado ‘*core business*’¹ da empresa.

Para Peyrano (2000), a tradução da expressão inglesa faz referência ao recurso de utilizar fontes externas para conseguir mérito no fim pretendido.

Marcelino (2007) compreende que é necessário entender que o sufixo ‘*sourcing*’ semanticamente engloba espécies de terceirização, que dependem do termo central ou prefixo para fazer mais sentido. De acordo com Oliveira, neste sentido *outsourcing* (1994, p. 28), “significa a prestação de serviços por terceiros a alguma entidade cuja atividade principal não é aquela”.

A fim de clarificar demais impasses, exemplifica Marcelino (2007) que nessa linha de variância, o termo *dumb sourcing* significa a terceirização de serviços meio da empresa, como ocorre com a vigilância; *multisourcing* engloba o departamento da empresa que é terceirizado por várias subcontratadas; *co-sourcing* significa uma parceria que abrange não apenas a prestação de serviços específicos, mas envolve até a definição de estratégias para o uso da

¹ Core business equivale à parte principal de um negócio, que é definida a partir da estratégia central para o mercado e leva em consideração clientes, produtos, tecnologia e mercado (FREITAS, 2016).

principal se concentrar nas tarefas essenciais à área de atuação, o que causaria diminuição de custos e otimização operacional, tudo o que uma empresa, a priori, gostaria de implementar para que pudesse se estabelecer e se perpetuar.

Gustavo Garcia (2017) aduz que a terceirização engloba a prestação de serviços a terceiros, através da transferência de certas atividades da empresa tomadora a empresas prestadoras de especializados serviços.

Pontua Saratt (2000) que terceirizar é utilizar uma ferramenta administrativa advinda da filosofia empresarial, promovendo a compra reiterada de serviços especializados e que permita à empresa tomadora concentrar energia em sua atividade principal.

A fim de sintetizar tais ideais, a doutrina de Marcelino (2007) assevera que essas perspectivas consideraram que o conceito de terceirização está atrelado ao objetivo final da empresa de reduzir gastos, contratando para isso uma empresa interposta. Fica claro que a estratégia, a metodologia e os métodos da atividade empresarial, são os criadores ou propulsores da terceirização (MARTINS, 2018).

Na esfera civil em que trata sobre a responsabilidade contratual, Nascimento e Nascimento (2014, p. 652) averbam que “terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originalmente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato-derivado”.

Tais posicionamentos supracitados refletem o olhar sobre a atividade civil, econômica e a administração empregada, bem como à imperatividade da livre iniciativa empresarial. Entretanto, não se atentam ou englobam em seu espectro semântico e cognoscitivo os atores da relação e o vínculo empregatício configurado com as correspondentes responsabilidades entre as partes.

Dada essa situação, a prática trabalhista acabou estudando e conceituando o instituto da terceirização, a fim de romper a inércia jurídica que repousava sobre o tema. Já averiguando nuances positivas e negativas, Martins Filho (1993, p. 833), assevera que a terceirização:

(...) trata-se, na sua vertente positiva, de descentralização empresarial tendente à especialização de funções, com vistas ao incremento de eficiência produtiva. No entanto, a vertente negativa, quando visa a redução de custos através da liberação de encargos sociais, encontra-se óbice no ordenamento jurídico- trabalhista, protetivo do hipossuficiente.

Uma das doutrinas mais respeitadas na esfera trabalhista, Delgado segue mencionando que “a fórmula da terceirização permite a desconexão entre a relação socioeconômica de real prestação laborativa e o vínculo empregatício do trabalhador que seria correspondente com o próprio tomador de seus serviços” (2017, p. 44).

As consequências desse deslocamento, segundo Marcelino (2013, p. 43), são a “superexploração do trabalhador, a redução de proteção legal, a fragmentação da classe trabalhadora e a discriminação do terceirizado em relação ao *status* do empregado diretamente contratado”, o que afrontaria o pilar do Direito do Trabalho, qual seja o princípio da proteção.

Nota-se que os doutrinadores e especialistas na esfera jurídica trabalhista demonstram que a terceirização tem impacto real sobre a relação trabalhista, uma vez que há o desmembramento de clássica forma de contrato de trabalho - vínculo do empregado e tomador de serviço - em prol de uma nova dinâmica estratégica que envolve um terceiro, o prestador de serviço que atua intermediando a força de trabalho, e que, portanto, merece aguçada atenção do ordenamento.

A seguir, para fins de outros esclarecimentos conceituais, primou-se por clarear algumas diferenças que poderiam surgir durante o desenvolvimento do acervo teórico do trabalho. A primeira consistiu em verificar se há distinções entre terceirização externa da interna.

A terceirização externa, como pressuposto basilar, fragmenta uma empresa em múltiplas colaborações, o que conseqüentemente afasta os trabalhadores do núcleo final do produto ou serviço a ser realizado e pode ser vislumbrada na terceirização de etapas de produtos, dentre os mais conhecidos está a fabricação de componentes eletrônicos e industrializados (CASSAR, 2015).

A terceirização interna, em oposição, divide em cada empresa os trabalhadores, pois em um mesmo ambiente há a concomitância dos trabalhadores com vínculo com a tomadora e os outros que são terceirizados (MAEDA, 2017). Diante desse quadro, Viana, Delgado e Amorim afirmam que “já é possível produzir sem reunir (...) e reunir sem unir “ (2011, p. 57).

Em relação às espécies de atividade normalmente terceirizadas, há uma classificação organizacional e em outros ordenamentos, jurídica, distinguindo o que seriam tarefas acessórias, de meio ou de fim. As primeiras englobam serviços de limpeza e vigilância, cujo intuito é conservar o ambiente de trabalho onde ocorrem as outras atividades de meio ou específicas. As de meio, por sua vez, envolvem serviços como o departamento pessoal, recursos humanos ou a manutenção de maquinário e se articulam muito mais à logística, instrumental ou a administração de pessoas e grupos de trabalho da empresa (MARTINS, 2018).

Por fim, as atividades-fim referem-se, conforme Delgado, a “atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços”, (2013, p.452), e podem ser exemplificadas nas atividades de venda ou produção final de um setor.

Há quem classifique como Martins (2018) a terceirização lícita ou ilícita, a depender do grau de regulamentação local e o acompanhamento de preceitos instituídos no balanceio entre liberdade econômica e proteção ao trabalhador.

No que tange a área ou setor de atuação, há a diferença entre as áreas públicas e privadas, sendo estas um conjunto de atividades e organizações que não contam com a participação ou ligação governamental. Assim, no geral, possuem mais liberdade gerencial que o setor público, este marcado por compromissos mais acentuados com a sociedade e com respeito aos vínculos normativos e políticos consagrados em determinado tempo e lugar (CASSAR, 2015).

Concernente à duração, há distinção entre trabalhadores temporários e os que possuem prazo indeterminado. No Brasil, Cassar (2015) sustenta que a terceirização temporária é aquela de curto período, para atender a uma demanda eventual e autorizada pela Lei n. 6.019/1974, enquanto a permanente é a de contratação contínua e regular, para atividades permanentes da empresa como as de serviços e vigilância respaldados pela Lei n. 7.102/1983.

Pertinente ainda, trazer à baila o posicionamento da OIT sobre tal tema. Devido ao viés internacional da prática, a Organização Internacional do Trabalho chegou a discutir indiretamente a problemática na sua 85ª Reunião ocorrida em 1997, quando se debateu a subcontratação laboral.

Definiu-se que a subcontratação de bens e serviços é a dinâmica em que uma empresa confia a outra a oferta de bens ou serviços, e esta se compromete a realizar o trabalho por conta própria e risco, e com seus próprios recursos financeiros, materiais e humanos, nos quais a autonomia da terceira pessoa prevalece na gestão de sua própria empresa nos aspectos administrativos, financeiros e de recursos humanos, independentemente de quem a contrata, porque o que está envolvido é produzir um resultado final (OIT, 1997).

Já a subcontratação laboral tem como objetivo único ou predominante a oferta de trabalho pelo subcontratado para a empresa usuária, que pode pedir às partes interessadas que trabalhem em suas instalações junto com seus próprios empregados ou que o façam em outro lugar, se a organização da produção assim exigir (OIT, 1997).

Tais debates continuaram e na 95ª Conferência, em 2006, foi aprovada a Recomendação nº 198 (OIT, 2006) sobre a relação de emprego que postulou o princípio da primazia da realidade sobre as formas trabalhistas independentemente da qualificação legal ou contratual e promove a eliminação de dispositivos nacionais que supõem incentivos ao uso de deformidades encobertas de relações de trabalho. Tal mecanismo é uma defesa para possíveis

dos empregados que procederão com a realização do trabalho contratado. Perfaz-se, então, um contrato trabalhista entre a prestadora de serviços e o empregado (DELGADO, 2013).

Por fim, o ‘obreiro’, também intitulado de trabalhador terceirizado ou empregado terceirizado é o trabalhador que depreende a sua força laboral para uma finalidade previamente acordada entre a prestadora de serviço e a tomadora de serviço (CASSAR, 2015). Ele tem vínculo trabalhista com a primeira, mas atua para a consecução da atividade da última.

Em uma visão bem crítica, Viana (2012, p. 201) assevera que o trabalhador terceirizado é o próprio objeto do trabalho, pois “seu corpo está exposto na vitrine: a empresa tomadora vai às compras para obtê-los, e de certo modo o pesa, mede e escolhe” e assim o angaria para ser participe nessas discrepantes relações jurídicas.

Essas diferenças de responsabilidades e articulações entre os sujeitos são melhor verificadas na disparidade de contratos existentes, de um lado o contrato civil ou empresarial entre a tomadora de serviço e a prestadora de serviço e de outro o contrato de trabalho entre a prestadora de serviço e o trabalhador.

O contrato entre o trabalhador e a prestadora de serviço, no Brasil, segue o clássico contrato trabalhista que em sua maioria é celetista, ou seja, cumpre com os requisitos exigidos na CLT (1943) em seus arts. 2º e 3º, quais sejam: trabalho realizado por pessoa física - excluindo, pois, a pessoa jurídica -, de forma não eventual - visando uma continuidade para a mesma fonte -, onerosa - com uma contraprestação em forma de salário-, pessoal e com subordinação (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Nota-se que o aspecto da pessoalidade - que se refere à intransferibilidade do prestador dos serviços próprios do contrato *intuitu personae* - e sobretudo da subordinação - quando se está sob poder e direção de outrem - existe apenas entre a prestadora e obreiro, pois conforme Cassar (2015) se em algum caso a tomadora de serviços utilizar-se de seus poderes a fim de subordinar o trabalhador, haverá desvirtuamento da prática terceirizante e o consequente deslocamento contratual de vínculo laboral entre a tomadora e o empregado.

Nesse sentido, ressalta-se que na terceirização o vínculo empregatício se forma com a prestadora de serviços, desde que regular, ou seja, naqueles casos em que os requisitos formadores da relação de emprego entre o tomador e o trabalho não estiverem presentes ou nos casos previstos em lei. Segue apontando que “caso contrário, de acordo com a regra trabalhista, (princípio da *ajenidad*), o vínculo de emprego será sempre com seu real empregador, ou seja, com o tomador” (CASSAR, 2015, p. 480).

tempo, *locatio conductio operarum*, antecedente tanto do contrato civil de prestação de serviços, quanto do trabalhista.

Nos séculos seguintes após a dissolução do império romano, as invasões e guerras inviabilizaram o fluxo de rotas comerciais, o que valorizou a posse de terra e o poderio dos feudos. Tal época possui como característica a servidão dos servos ao senhor feudal e do trabalho paralelo de artesãos autônomos (CASSAR, 2015).

Em análise a estas formas laborais que supõem sujeição pessoal e não a subordinação, Delgado (2012, p. 82) pontua que:

A existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregaticia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, percebe-se que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho.

Tal subordinação começa a prosperar nos primeiros contornos de passagem de uma sociedade medieval majoritariamente rural para a formação de diversas sociedades urbanas e comerciais que se aglomeraram em refúgio às invasões, pestes e cruzadas.

Tais centros urbanos alteraram a forma de trabalho vista anteriormente e fomentaram o êxodo de trabalhadores para as vilas e cidades, culminando nas primeiras agremiações denominadas corporações de ofício, que inicialmente eram compostas por mestres e aprendizes, “que tanto regulamentavam a técnica e as trocas como também muitos dos direitos dos trabalhadores que estavam sob a sua égide” (FELICIANO, 2011, p. 50) e posteriormente por companheiros em oposição às maestrias, que monopolizavam o desenvolvimento e a regulação das atividades laborais.

Durante a Revolução Francesa, em 1789, as corporações de ofício são extintas através da Lei Chapelier de 1791 e o liberalismo é difundido no que se refere às relações trabalhistas. Somado a este momento, a Revolução Industrial é o estopim de intensas mudanças no que tange a postos de trabalho. No século XIX a utilização de crianças e mulheres a longas jornadas em atividades industriais mobilizou a criação de controles a exploração da mão de obra e a proteção aos trabalhadores (CASSAR, 2015).

Segundo o estudo de Feliciano (2013), nesse novo contexto, o fenômeno do trabalho se metamorfoseou, dado que a igualdade formal e os regimes de liberdade primavam pelo acordo de vontade entre prestador e tomador de serviços, de forma que qualquer pretensão especial de tutela nas relações laborais haveria de ser decidida entre os contratantes.

de trabalho no mesmo lugar”, pois gerou-se uma estratificação dentro de uma empresa a espera cargos mais elevados na hierarquia interna.

A tríade produtividade, renda e consumo do regime fordista apoiou-se no emprego, produto de conflitos sociais e políticos (DIAS, 2002).

Os sistemas de produção supracitados funcionaram bem durante a grande depressão estadunidense, dado o desemprego e a pobreza desencadeada pela queda da bolsa de valores em 1929, entretanto, não conseguiram manter a prevalência face a “chegada da segunda guerra, quando houve aumento da procura de trabalhadores e diminuição da oferta de mão de obra” (MOTTA, 1998, p. 48).

Com o insurgimento de guerras e da intensificação das produções e inovações tecnológicas ocorridas, o modelo de produção taylorista/fordista apoiado no conceito burocrático começou a perder adeptos para outras formas de abordagem administrativa.

Após a segunda guerra mundial, o capitalismo japonês impulsionado pela alta especialização educacional, o desenvolvimento da tecnologia e robótica, além da abertura de mercado, disseminou um modelo de gestão empresarial diferenciado (MARTINS, 2018), cujo maior expoente foi o vice-presidente da empresa Toyota, o engenheiro Taiichi Ohno (1912-1990).

As principais características do denominado movimento toyotista são o método *just in time*, onde desenvolve ideia de proativismo do trabalhador frente ao trabalho a ser realizado, a orientação da produção pela demanda e principalmente a flexibilização do aparato produtivo através da dinamicidade do trabalhador (ANDRADE; AMBORINI, 2009, p. 58).

Numa breve contextualização, fica claro que após 1970 o mundo vivenciou uma forte crise econômica, desencadeada pela concorrência interempresarial e regional, como a entrada de países asiáticos no conjunto decisório da economia mundial, “associada a intensa evolução tecnológica, além de condições macropolíticas desfavoráveis ao Estado de Bem-Estar Social” (DELGADO, 2017, p. 47), impulsionadas pela crise do petróleo, onde países absorveram ares de estados neoliberais e passaram a ser favoráveis a privatizações, redução de políticas sociais e abertos a alterações legislativas no campo trabalhista (DELGADO, 2017).

Feliciano (2013, p. 60) cristalina que os altos custos da verticalização empresarial e da inflexibilidade da produção em massa típica dos anos anteriores foram mitigadas com “o downsizing, as terceirizações e as equipes multiqualificadas com seus esquemas flexíveis de gerenciamento”, a fim de enfrentar a crise econômica e também flexibilizar a produção e os serviços.

reorganização administrativa para dar efetividade e agilidade na entrega de serviços ou produtos (MAEDA, 2017).

MELHADO (2006, p. 60-67) apud FELICIANO (2013, p. 74) aponta que a corrente liquidez do ciclo dinheiro-mercadoria-dinheiro é basilar do sistema capitalista. O capital não tem vínculos culturais ou geográficos, distintamente do trabalho, e se desloca com facilidade de um ponto a outro do planeta e de um segmento a outro da economia. Está e não está, o que cria o paradoxo da onipresença. Por sua vez, o trabalhador possui mais limitações. Há vínculos afetivos e culturais que permeiam o ambiente em uma relação trabalhista, mas que tendem a sucumbir diante da necessidade econômica e dos novos redimensionamentos gerenciais. Neste cenário surge a terceirização e outras formas de flexibilização tempo espacial de uma relação laboral.

No caso da terceirização interna de serviços no setor privado, cria-se o vínculo empregatício com uma empresa denominada prestadora de serviços, enquanto atua-se no ambiente de uma tomadora de serviço, criando um vínculo afetivo, cultural e pessoal com uma empresa que não é diretamente responsável pelo trabalhador. Há uma ficção neste contato que se instala, o que reflete na rotatividade e não aderência fixa do trabalhador ao seu posto de trabalho. Relações trabalhistas líquidas em tempos líquidos. O valor do trabalho concentra-se no que é dinâmico, o retorno financeiro e as possibilidades de sustento, consumo e status que o mesmo desencadeia (FELICIANO, 2013).

Mas tal sistemática não atinge somente o empregado. O empregador neste processo também se reinventa e adquire novos comportamentos (MAEDA, 2017). Empresas verticalizadas, fortemente hierarquizadas e com processos burocráticos de fiscalização e atuação tornam-se menos competitivas no mercado de informação e prestação de serviços. O foco então é a reinvenção para a busca de retorno financeiro, com a amenização de custos e burocracia, bem como, em alguns casos, na melhoria da prestação das atividades ou serviços para sobreviver diante da concorrência.

2.4.4 A terceirização a partir do século XX

Como vislumbrado anteriormente, os sistemas gerenciais foram se modificando ao longo do tempo. Denota-se que um arsenal de mecanismos foi utilizado na dinâmica empresarial até a recorribilidade e amplitude da utilização da terceirização, sobretudo a partir do século XX.

e perda da utilização da terceirização da mão de obra como um meio de modernização das empresas.

Após 1994, o Brasil conseguiu certa estabilidade após a aprovação do Plano Real, o que influenciou na terceira fase de redução de custos da força de trabalho e aumento da terceirização em bancos, financeiras e nos setores de contabilidade.

Por fim, a quarta dinâmica iniciada na década de 2000 tendeu mais à contratação de empregos formais do clássico modelo bilateral que de terceirizados, devido aos programas de incentivo do governo àquela forma de contrato.

De maneira geral, o tema da terceirização deslocou-se a ser um fenômeno mundial. De acordo com Statista (2017), o mercado global de terceirização foi avaliado em 88,9 bilhões de dólares em 2017 e a maior parte da receita veio da Europa, Oriente Médio e África, seguida pelas Américas. Índia, China e Malásia são os três principais países que terceirizam empresas. Entre os setores que mais terceirizam no âmbito privado estão os de serviço telefônico, contabilidade, tecnologia da informação, serviços de negócios, energia, saúde e produtos farmacêuticos, varejo, viagens e transporte.

No Brasil é comum terceirizar serviços de vigilância, portaria, limpeza, jardinagem e serviços gerais, tanto que a construção jurisprudencial se deu em torno dessas atividades. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE na pesquisa anual de serviços de 1999 constatou que o grupo de serviços de investigação, segurança, limpeza e vigilância era o mais utilizado no Brasil e à época empregava 992,1 mil pessoas, gerando um total de R\$ 5 bilhões em salários, mas que em contrapartida refletiam a baixa qualificação da mão de obra, pois os salários orbitavam o mínimo.

Apesar desses dados, o Brasil terceiriza bastante no setor financeiro, seja por conta de sua carga tributária complexa, quanto do numerário de trabalhadores disponíveis.

Nesse sentido, o estudo denominado Índice de Localização de Serviços Globais (GSLI, 2016) realizado pela empresa consultora *A. T. Kearney* junto a base de iniciativas governamentais de 55 países que promovem a terceirização de processos de negócio e que se baseia na atratividade financeira, no ambiente de negócios e na capacitação e disponibilidade de profissionais, o Brasil é o quarto país mais atrativo para terceirizar.

Em estudo com 2.751 empresários, sendo 150 deles brasileiros, a *International Business Report - IBR* da *Grant Thornton* (2015), reportou que duas em cada cinco empresas utilizam-se da terceirização para reduzir custos, melhorar a eficiência e se tornarem competitivas. Dentre

No campo jurídico, Diniz (2014) elucida que a classificação entre a esfera pública e privada sofreu críticas ao longo da história e dúvidas quanto a sua funcionalidade, mas arremata que o Direito Público regula as relações em que o Estado é parte, enquanto o Direito Privado é o que “disciplina as relações entre particulares, nas quais predomina, de modo imediato o interesse de ordem privada, como compra e venda, doação, usufruto, casamento, testamento, empréstimo etc.” (2014, p. 273).

O direito privado e o setor privado se relacionam neste trabalho na medida em que o intuito é traçar um panorama jurídico de como se regulamenta a terceirização nos espaços em que não cabe a legislação pública e, por conseguinte, uma atuação pública, mas sim aquela que ocorre nas transações com interesses particulares.

Outrossim, o setor objeto deste estudo monográfico é o privado, encarado como aquele ambiente em que ocorrem acordos comerciais, empresariais, civis e trabalhistas em relações individuais e coletivas, reconhecidas ou tuteladas pelo Estado, mas que não possuem como parte direta ou núcleo central de interesses o ente estatal (MARTINS, 2014).

Desta forma, será verificada a relação administrativa, gerencial e laboral na terceirização que ocorre entre empresas e os trabalhadores de diversos países que possuem em comum as características que o Direito privado tutela.

3.2 METODOLOGIA E ESCOLHA DOS PAÍSES PARA A COMPARAÇÃO

O Direito Comparado é um dos mais ricos instrumentos de preenchimento de lacunas legais que pode ser utilizado pelo Direito do Trabalho pátrio, mas não há “utilidade sociojurídica, entrelaçamento político-econômico, aplicação otimizada do direito internacional ou sementeiras de teorias gerais sem um processo contínuo e progressivo de aproximações dogmáticas.” (FELICIANO, 2013, p. 190).

A aproximação dogmática pode ser dada pela Ciência do Direito Comparado com seus métodos, o escolhido para a função desse trabalho será o método histórico e o homônimo método comparativo.

A metodologia do primeiro consiste, conforme Droysen (2002) em investigar processos do passado para verificar a influência política e cultural na sociedade atual. Há uma análise e uma síntese.

Na análise, de acordo com o proposto por Diehl (1997), se opera com a heurística, ou seja, o recolhimento de fontes necessárias à análise; a crítica interna para verificar a validade

das fontes; a crítica externa, que dá veracidade ao considerar fatores externos ligados ao contexto; e a hermenêutica, onde se interpreta os documentos. Depois a síntese, que será descritiva e sucinta na presente pesquisa.

Já a metodologia comparativa, de acordo com Ancel (1980), constitui-se de quatro fase, quais sejam a da análise, onde se decompõem os elementos a serem comparados; a fase de confronto, onde é efetuada a comparação de cada componente separadamente, a fim de identificar semelhanças e diferenças entre os dados em comparação. Após vem a sintética, onde é elaborado um resumo dos resultados anteriores e, por fim, a apreciativa, onde são criticados os resultados e confrontados com outras perspectivas criteriosamente.

A metodologia histórica será aplicada para absorver dados históricos e de contextualização dos diversos países que serão comparados. Dentre os instrumentos, estão as fontes bibliográficas ou disponíveis em bases eletrônicas cuja crítica interna e externa será feita pela disponibilidade de dados e serão expostos em cada tópico de país.

A metodologia comparativa, por sua vez, está diretamente associada àquela e será aplicada ao longo do projeto, tanto neste capítulo com a análise, quanto nos posteriores com a comparação, síntese comparativa e o debate crítico sobre os resultados.

A iniciar pela fase de análise, é necessário averiguar quais serão os elementos a serem comparados sem focalizar em possível repetição de termos. O tratamento normativo trabalhista dado à terceirização ocorrida no setor privado é o elo comparativo dos ordenamentos dos países, seria equivalente ao *tertium comparandum* de Ancel (1980, p. 181).

Escolhido o elo, é necessário enfatizar o instituto para se comparar (FELICIANO, 2013, p. 191), que nesse caso será a terceirização. Eleito o instituto, passou-se a verificar que países seriam utilizados como elemento de pesquisa para a comparação. Segundo Feliciano (2013), para uma boa abordagem comparativa deveria ser observada: a compatibilidade normativo-ideológica, a utilidade sociojurídica, a proximidade cultural e linguística e a filiação histórica.

Ao visar a compatibilidade normativo-jurídica, primou-se em pesquisar países cujo sistema normativo tenham como base a *civil law*, pois tal modelo é o que permeia majoritariamente o ordenamento jurídico brasileiro.

A *civil law*, segundo Vicente (2014) é a base da família Romano-Germânica, cuja origem na civilização grega se expandiu para a Europa Continental, abrangendo os países latinos. Dentre suas características está a adoção da codificação de suas leis, sendo elas fontes imediatas do Direito Romano, a justiça no caso concreto, a existência de uma delimitação entre

podem ser requisitados certificados de inspeção do Ministério do Trabalho e Previdência Social para que em até 90 dias tenha-se o aval da idoneidade de uma subcontratada.

Sobre tal atitude, o artigo 183-D complementa dispondo se a empresa principal tornar efetivo o direito a ser informado e das retenções dos outros artigos, responderá subsidiariamente às obrigações trabalhistas e previdenciárias que afetam os contratados e subcontratados. Ou seja, a responsabilidade não será nesse caso solidária. De igual forma, tal tipo de responsabilidade será aplicada nos casos em que a tomadora reteve os gastos da seguridade social e trabalho após a notificação dada pela Direção de Trabalho das Infrações à legislação trabalhista e previdenciária, apuradas nas auditorias realizadas nas contratadas ou subcontratadas, o que indica boa-fé contratual.

Conclui-se que o art. 183-E assegura aos trabalhadores todos os direitos protegidos pelo Código de Trabalho, sendo a responsabilidade direta com a subcontratada.

A empresa principal, por sua vez, deve tomar todas as medidas necessárias para proteger efetivamente a vida e a saúde dos obreiros, seja qual for sua dependência, o que encontra amparo no artigo 66 da Lei n. 16.744 e no artigo 3 do Decreto Supremo n.º 594 de 1999 do Ministério da Saúde chileno.

Falvo (2010) elucida que o Chile adota uma postura contrária à precarização trabalhista ao prezar pela idoneidade das empresas envolvidas, sem, contudo, impedir que ocorra a terceirização em atividade-fim.

3.2.5 Colômbia

A república da Colômbia está localizada na parte noroeste da América do Sul e possui em torno de 46.366.364 habitantes (PORTAL BRASIL, 2012). Seu setor econômico e empresarial se expandiu e se estabilizou no século XXI, de forma que o comércio bilateral do país com o Brasil cresceu 165% e passou a ser de US\$ 4,1 bilhões (ITAMARATY, 2014).

A base jurídica do país é o Civil Law do Sistema Romano-germânico (DAVID, 2002) e o direito do trabalho possui estruturas presentes em todos os departamentos, com a sede central em Bogotá.

No que tange a terceirização, esta começou a ser melhor regulamentada na Colômbia a partir da Lei 50 de 1990, que estabeleceu as condições sob as quais a terceirização seria permitida, prática que “em 2006 já respondia por 25% dos trabalhadores formais e 20% dos desempregados” (OLIVEIRA, 2013, p. 192).

Para Falvo (2010), a definição das atividades é ampla e acaba por incluir todos os tipos de trabalho, não sendo uma barreira efetiva contra a terceirização.

Em continuação à verificação da Lei n. 18.251/2008, o art. 6º oportuniza à tomadora a exigência de certificação da prestadora, de forma que esta cumpra com as obrigações trabalhistas de seus trabalhadores. Se assim o fizer, a responsabilidade solidária transformar-se-á em subsidiária.

Falvo (2010, p. 27) conclui assegurando que o regimento uruguaio permite a triangularização das relações de trabalho, ao dispor “conceitos amplos de empresas intermediárias, subcontratadas e fornecedoras de mão de obra”.

Em contraprestação a tal fato, “a legislação de 2008 estimula que os empresários principais fiscalizem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas terceiras, mediante a concessão da responsabilidade subsidiária”.

3.2.9 Venezuela

A República Bolivariana da Venezuela, localizada no norte da América do Sul, possui 27.150.095 de habitantes (PORTAL BRASIL, 2011), e atualmente vive em crise econômica, de forma que houve intenso decréscimo de trocas econômicas do país, inclusive para com o Brasil (ITAMARATY, 2016).

O Direito do Trabalho é reconhecido e estabelecido no artigo 84 da Constituição Nacional e apesar de ser possível apreciar diversas fases após a separação do país da Gran Colômbia, as condições econômicas afetam em sobremedida os trabalhadores.

Antes disso, Martins (2018) menciona que já em 1936 o país possuía uma lei que em seu artigo 3º mencionava a figura do intermediário de serviços como empregador. Tal lei foi revogada e o Estado primou por implementar modelos de controle ao ambiente de trabalho, de forma que passou a não mais ser permitida a terceirização (SATURNO, 2011).

A Constituição venezuelana no art. 94 dispõe que a “ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos”.

Já de acordo com o segmentado na Lei Orgânica do Trabalho de 1991, em seu artigo 47, a terceirização restou proibida, por ser considerada fraude, cometida pelo empregador com o propósito de desvirtuar ou obstaculizar a aplicação da legislação laboral. Assim descreve:

**Artículo 47.
Tercerización**

diferente do clássico bilateral era exceção e não a regra. Segundo, a de que em caso de fraude haveria vínculo direto do tomador com o obreiro.

Tal súmula foi aprovada pela Resolução administrativa n. 4 de 1986, apoiada segundo Martins (2018), na OIT, na Constituição de 1967 e respectiva Emenda Constitucional n.1 de 1969, na CLT e nas sentenças normativas que já haviam proibido a locação de mão de obra.

Dentre os precedentes da Súmula 256 está o RR 889/1981, 2ªT - Min. Marcelo Pimentel, DJ 16.04.82; RR 138/1979, 2ªT - Min. Marcelo Pimentel, DJ 14.11.80; RR 2150/1974, 2ªT - Min. Rezende Puech, DJ 03.10.74; e RR 402/1981, 3ªT - Min. Guimarães Falcão, DJ 05.3.82.

Apesar da resistência do poder judiciário, não pode ser olvidado que nos anos 90, em meio à recessão econômica e a adoção de modelos neoliberais e flexibilizantes, houve movimentos em prol da terceirização da mão-de-obra. Ademais, por ser tão exclusiva em relação ao próprio setor público e não contemplar hipóteses já permitidas de terceirização, a Súmula n. 256 foi revisada e por fim cancelada pela Resolução n. 121 do TST, sendo substituída pela Súmula nº 331 da mesma corte em 1993.

Dentre os fatores mais notáveis para a sua concretização estão os precedentes RR 44.058/92.6, Ac. 1ª Turma 3.308/1992 do relator Min. Afonso Celso, DJ 01.10.1993, o RR 0211/90.6, Ac. SDI 2.233/993, da relatora Min. Cnéa Moreira, DJ 03.09.1993, e os Inquéritos Cíveis Públicos instaurado pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, objetivando investigar denúncia de uso pelo Banco do Brasil de mão-de-obra ilegal de digitadores (BALTAR; BIAVASCHI, 2009) e outras atividades sem concurso público. Segundo Martins (2018), a Caixa Econômica Federal também procedia assim, contratando especialmente estagiários, trabalhadores com pouca qualificação profissional ou estudantes.

Em 20 de maio de 1993, o Banco do Brasil se comprometeu com a Procuradoria-Geral do Trabalho a dispensar em 180 dias a mão-de-obra locada para as tarefas de digitação e lavagem de carros, ao mesmo tempo em que se comprometeu a realizar concurso no prazo de 240 dias, para então regularizar as “atividades de limpeza, ascensorista, telefonista, copa, gráfica, estiva e digitação” (MARTINS, 2018, p. 163).

O Banco encontrou dificuldade em cumprir com o acordo, então começou a fazer vários contra-argumentos à súmula n. 256 do TST, requerendo a sua não aplicação a sociedades de economia mista. Após tramitações internas e analisando a situação delineada, a PGT encaminhou expediente ao presidente do TST em 06 de outubro de 1993 requerendo a revisão parcial da súmula 226, sob críticas e mandados de segurança, que assim restou em proposta:

Enunciado nº 256 – CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – Salvo os casos previstos nas Leis nºs 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal

A jurisprudência recente ainda faz distinção entre a atividade meio e atividade fim, conforme se constata nas ementas de 2017 e 2018 abaixo:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE-MEIO. O Tribunal Regional, com fulcro nas provas produzidas e valoradas, concluiu que a reclamante exercia atividades de atendente de telemarketing, limitando-se a realizar a cobrança de débitos em favor do tomador de serviços (...) Destacou a Corte de origem que a trabalhadora não se subordinava a qualquer preposto da instituição financeira. **Nesse contexto, o Tribunal a quo concluiu pela licitude da terceirização, pois realizada a descentralização de serviços específicos de apoio, e não de atividade finalística do reclamado, não se evidenciando a precarização das relações de trabalho ou a fraude à relação de emprego.** Diante do contexto fático delineado na decisão recorrida, insuscetível de reexame nesta fase processual, na forma da Súmula nº 126/TST, não há falar em violação direta ou literal dos artigos 1º, III, e 170, caput, da CF; 3º e 9º da CLT; ou em contrariedade à Súmula nº 331/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (Ag-AIRR n. 13399720155020030, da 8ª T. do TST. DEJT 16/10/2017. Rel. Min. Dora Maria da Costa) (grifo nosso)

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O BANCO E ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA PROFISSIONAL DOS BANCÁRIOS. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ATIVIDADE-MEIO. SÚMULA Nº 331, III, DO TST. **A hipótese fática se subsume ao teor da Súmula nº 331, III, desta Corte, o que afasta a pretensão do autor de ser enquadrado como bancário, porquanto o serviço executado era ligado à atividade-meio do Banco. Caracterizada a licitude da terceirização.** O exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR n. 256012020145240003, da 7ª Turma do TST. DEJT 26/10/2018. Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão) (grifo nosso).

E em verdadeira aula que arremata as questões ligadas à atividade meio e atividade fim como critério de discussão sobre terceirização lícita ou ilícita, Delgado dispõe em julgado de 2018:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DEMAIS EFEITOS JURÍDICOS. As situações tipo de terceirização ilícita assentadas na Súmula 331 do TST são as seguintes: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância regidas pela Lei 7.102 /83; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que, nas três últimas situações-tipo, inexistam personalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços. **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 de serviços ou outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento. Já as atividades-fim 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 definidoras da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. No caso dos autos, o TRT assentou premissas que viabilizam chegar à conclusão distinta da adotada no acórdão recorrido, haja vista que entendeu pela possibilidade de terceirização lícita em se tratando de atividade-fim, o que afronta a jurisprudência desta Corte**

