

## TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: CENÁRIO PÓS REFORMA

Catiane Janjob Souza Pinto<sup>1</sup>  
Abrahan Lincoln Ferreira<sup>2</sup>

### RESUMO

A reforma trabalhista ocorrida através da Lei 13.647 de 2017 trouxe diversas mudanças significativas nas relações de emprego, e uma dessas mudanças atingiu o fenômeno da terceirização de mão-de-obra. A terceirização não é novidade no ordenamento jurídico brasileiro, porém, através das permissões advindas da referida lei, surgiu a possibilidade de terceirizar as atividades principais ou preponderantes entre as desempenhadas por uma determinada empresa, ou a que também é chamada de atividade fim. Para que seja possível a terceirização é necessário que o cumprimento das exigências legais, caso contrário essa terceirização será ilícita, o que poderá acarretar na responsabilidade da empresa tomadora de serviços, que é aquela que contratou a empresa intermediadora da mão de obra utilizada, com ressalvas quando o tomador de serviços é a Administração Pública. Antes de tal reforma era comum que as empresas utilizassem da terceirização para atender demandas eventuais nas empresas, como aquelas necessárias em um determinado período em que o tomador necessita aumentar sua capacidade de produção, a chamada terceirização temporária, que permanece em nosso ordenamento jurídico, da mesma forma ocorre com a terceirização permanente. Existem também a terceirização voluntária, que permite que a empresa potencialmente tomadora de serviços decida se deseja ou não utilizar-se de tal fenômeno, porém há exemplos de terceirização obrigatória, que exige que tal atividade a ser desempenhada venha através de mão de obra treinada especialmente para a atividade e com autorização do órgão competente para exercer tal função. A reforma trabalhista que rodeia o tema não trouxe apenas benefícios para o cenário atual, e entre os seus malefícios do tema “terceirização” relacionada a atividade fim, podemos destacar o esfriamento nas relações entre patrão (tomador) e empregado devido ao afastamento entre ambos gerados pela própria terceirização, os baixos salários que possivelmente serão pagos pela empresa intermediadora aos seus empregados, e a possibilidade de tal fenômeno nas redes de ensino tanto superior quanto ao ensino médio, que poderá terceirizar professores, o que antes não era possível por ser a atividade fim das escolas e universidades, não havendo também limitações na Lei 13.647 de 2017 a respeito, razão pela qual o tema ganha tópico próprio no presente artigo.

### INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo o estudo da terceirização de serviços diante das mudanças trazidas pela reforma trabalhista, com uma leve comparação pré reforma, de modo a trazer ao leitor um pensamento crítico sobre os reais benefícios tanto para os trabalhadores quanto para empregadores, assim com os malefícios em torno do tema, principalmente quando a questão esta esse refere à terceirização da atividade fim da

---

<sup>1</sup> UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito, Aluna da disciplina TCC II, turma 151 B M. Email: catiane.azevedosouza@hotmail.com

<sup>2</sup> UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito, Especialista em Direito Processual do Trabalho. Orientador. Email: lincolnferreira@hotmail.com

empresa. Será demonstrado o atual cenário pós reforma frente ao tema em termos de direitos do empregado terceirizado bem como as responsabilidades tanto do intermediador quanto o tomador de serviços nos casos de inadimplência das obrigações originárias de relações de emprego. A relação trilateral que envolve todos os personagens na terceirização pode sofrer abalos relacionados ao distanciamento gerado entre os envolvidos, o que será exposto ao longo do artigo. Demonstraremos os riscos gerados pela mudança ocorrida em 2017 através da Lei 13.647, em relação ao tema “Terceirização”, trazendo para à superfície uma rápida abordagem sobre tais riscos relacionados a atividade fim no sistema de ensino, tanto do ensino fundamental à graduação, especificamente no caso de terceirização de professores e todos os possíveis prejuízos tanto para o empregado, objeto da terceirização, quanto para o sistema educacional.

### **TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA: CENÁRIO PÓS REFORMA**

A terceirização de serviços é uma relação trilateral, e também pode ser chamada de sub contratação ou intermediação de mão de obra. Para que exista a terceirização, se faz necessário a presença de três figuras que são compostas pelo tomador de serviços, o empregado e a empresa intermediadora, responsável pela contratação de determinado empregado para posteriormente terceirizar a sua mão de obra. A empresa intermediadora, que pode ser especializada ou não, é aquela em que o trabalhador possui vínculo empregatício, é a que de fato fez a contratação direta com o empregado, e pode terceirizar a mão de obra deste desde que esteja regular, dentro do que é permitido na legislação brasileira. Nos casos em que a contratação da mão de obra esteja irregular, o vínculo empregatício muda, passando a ser do tomador de serviços, porém há exceção nos casos em que o tomador for a Administração Pública, que será melhor esclarecido ao longo do artigo, a princípio vale destacar que a Administração Pública não pode ser responsável assim como um tomador de serviços comum, pois não há possibilidade reconhecimento de vínculo de um empregado terceirizado, pois a legislação pátria define critérios específicos para a investidura em cargo público conforme estabelece o artigo 37, II da Constituição Federal de 1988:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 1988)

A terceirização é uma ferramenta juridicamente permitida a qual possibilita que uma determinada empresa, se ocupando da qualidade de tomadora de serviços utilize de mão de obra para desempenho de funções assim como seus funcionários diretos sem que seja responsável diretamente pela relação empregatícia originalmente estabelecida entre patrão e empregado, gerando a possibilidade de garantir maior produtividade e redução de custos, o que traz grande vantagem ao tomador de serviços e para o aquecimento da economia na medida em que a empresa tomadora poderá investir o capital anteriormente dedicado a treinamento de pessoal, impostos relativos a mão de obra, verbas trabalhista etc,

em outros setores da empresa como investimentos de maquinários mais modernos, matéria prima e conseqüentemente poderá gerar mais lucros e acelerar o seu crescimento.

Terceirização, para nós, é um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar sua lucratividade e, em conseqüência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.<sup>3</sup>

A terceirização pode ocorrer de forma permanente ou também pode ser na forma temporária, sendo temporária se dá quando a mão de obra terceirizada é utilizada para atender demanda eventual da empresa tomadora, adotada por um curto período que, como dito anteriormente, já estava autorizada através da Lei 7.102/83, e podemos citar como exemplo a utilização de mão de obra especializada por determinado período do ano, como na páscoa, ocasião em que as empresas de chocolates recebem uma demanda intensa de pedidos e necessitam de mão de obra que já possuem determinado conhecimento técnico para efetuar as tarefas superiores à capacidades rotineira das fábricas. Ou pode ser realizada de forma permanente, que é o tipo de terceirização que pode ser utilizada para atender as necessidades do tomador por todo o período de atividade empresarial.

A terceirização funciona da seguinte maneira: a empresa tomadora de serviços, à qual necessita de mão de obra para o regular funcionamento de suas atividades, ao invés de contratar diretamente o trabalhador, pode optar por contratar uma empresa intermediadora, que poderá ser uma especializada na atividade em que o tomador de serviços necessita, fechando valores que poderão ser pagos na forma que mais convier para ambos, como mensal, semanal etc., e o tomador de serviços por sua vez cede a mão de obra dentre o seu rol de colaboradores. Sendo assim, pode-se dizer que determinado tomador poderá operar todas as suas atividades rotineiras e necessárias para a produção, sem que haja um quadro de funcionários com vínculo direto, ou seja, uma empresa pode funcionar sem que faça contratações de empregados, apenas operando com todo o seu quadro cedido por um intermediador.

Quanto à contratação do empregado, deve ser feita diretamente pela empresa tomadora de serviços, e fica a cargo dela as responsabilidades sobre o pagamento de salários e demais garantias previstas no ordenamento jurídico.

Para a empresa tomadora, a alternativa pode ser de muita avalia, visto que é um mecanismo jurídico que possibilita que ela utilize de serviços prestados por determinados trabalhadores sem que seja responsável diretamente pela relação empregatícia originalmente estabelecida entre patrão e empregado.

Importante destacar que é vedado ao tomador de serviços a escolha de qual empregado atuará na sua empresa, nem mesmo exigir que seja um empregado fixo, ou seja, fica a critério da empresa intermediadora direcionar qual empregado irá realizar determinada atividade e pode inclusive fazer um sistema de rodízio para atender o tomador de serviços e demais empresas à qual possui contrato de terceirização.

## **1.CLASSIFICAÇÃO**

A terceirização classificada em voluntária ou obrigatória.

---

<sup>3</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11ª Edição, 2019, p. 371.

Voluntária: é quando a empresa pode optar por terceirizar ou não determinada mão de obra, ficando a cargo dela a escolha, e pode analisar se é ou não benéfico para realização de determinada atividade, que pode até mesmo ser a atividade fim da empresa, sendo esta mais uma novidade trazida pela reforma trabalhista, ou também pode ser uma atividade meio, que já era prevista anteriormente a reforma.

Obrigatória: Quando a lei impõe, ou seja, quando o tomador sofre determinada imposição legal que não lhe permite contratação direta da mão de obra independentemente de sua vontade de realizar ou não contratos com prestadoras de serviços que terceirizam mão de obra, nesse caso podemos citar o exemplo de contratação de vigilante armado que deve ser uma mão de obra terceirizada de uma determinada empresa especializada e com autorização para tal finalidade, porém, não há limitações quanto à escolha da empresa intermediadora, sendo assim, o tomador não pode usar da imposição legal para esquivar-se de possíveis obrigações que por ventura poderão surgir no decorrer ou no final do contrato, caso a empresa intermediadora não cumpra com as obrigações trabalhistas referentes aos empregados que prestaram serviços em sua empresa.

Neste sentido podemos citar como exemplo os casos em que o tomador público se vale da contratação de atividade-meio urgente, que normalmente é dispensada a licitação para contratação de determinada mão de obra especializada ou excepcional.

Sabemos que a relação empregador e empregado é cercada de regras e obrigações que inúmeras vezes dificultam o crescimento de empregos no país, então o tema chama atenção para análise da mudança que possa trazer no sentido de melhorar essa tão temida realidade sem deixar a atenção nas atividades que são consideradas como o pilar de uma sociedade justa como no caso dos professores que são considerados como a principal função entre os países mais desenvolvidos.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA**

A Terceirização é lícita quando não ocorre desencontros com os princípios e regras do direito.

Nos casos em que ficarem configurado a terceirização lícita, o tomador de serviços e a empresa intermediadora terão responsabilidade subsidiária, assim primeiro responsável em casos de inadimplência será a intermediadora, pois foi ela quem de fato realizou a contratação do trabalhador, portanto atraiu para si a responsabilidade trabalhista, não podendo esquivar-se de tal responsabilidade para não obter vantagem advinda do descumprimento das obrigações trabalhistas, sendo ele o real empregador.

Caso a empresa terceirizada se torne inadimplente, responderá então o tomador de serviços, visto que foi formulado um contrato legal para a prestação de mão de obra, fundamentada pela jurisprudência, no inciso IV da Súmula 331 do TST, responsabilidade Civil, previstas nos artigos 186,187,927,942 do Código Civil Brasileiro. O tomador de serviços é visto como o empregador natural ou real, pois é ele quem de fato pode enriquecer com a mão de obra oportunamente empregada. E nos casos em que houver mais de um tomador de serviços observar-se-á a responsabilidade pelo limite de período em que o empregado laborou para cada um deles, pois como esclarecido acima, o tomador não poderá exigir os serviços prestados seja somente de um determinado empregado, podendo inclusive haver sistema de rodízio entre os empregados da empresa intermediadora, assim cada um terá o dever de adimplir com as verbas geradas dentro do período em que tal empregado exerceu as atividades na sua empresa, ele não arcará com as despesas advindas de todo o período em que o empregado esteve contratado pela intermediadora, como também não gerará responsabilidade solidária entre eles, estando apenas comprometidos

com a parte em que “usou” a mão de obra intermediada, como também não existirá responsabilidade solidária entre a empresa intermediadora com a tomadora de serviços.

Nos casos em que houver terceirização de forma irregular, será considerado responsabilidade subsidiária entre o tomador e o intermediador de mão de obra, justificada pela razão de terem agido conjuntamente na ilicitude do fato, o tomado não evitou que tal irregularidade fosse cometida. Sendo assim, o tomador de serviços responde por ser de fato o real empregador. Essa regra, porém não se aplica para os casos de tomador Público, já amparada anteriormente, de acordo com a Lei nº 8.666/93, lei de licitações em seu artigo 71, § 1º exclui da Administração Pública, de forma expressa a responsabilidade trabalhista vindas de inadimplemento de obrigações do tipo realizada pela prestadora de serviços contratada por licitação pública. Vejamos:

Artigo 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (BRASIL, 1993).

O TST também se manifestou quanto à responsabilidade do tomador Público diante da inobservância das irregularidades, de forma culposa em relação a Administração Pública com a Lei de licitações 8.666/93 que se originou a terceirização de serviços e acrescentou à súmula 331 o inciso V que Taz:

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 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. (BRASIL, 2011).

A súmula acima colacionada esclarece que a responsabilidade da Administração Pública pode decorrer do simples inadimplemento das obrigações trabalhistas que deveriam ser cumpridas pela empresa terceirizada de mão de obra, mas da inobservância culposa quando da licitação, pois partindo da premissa de que para participar de licitações a empresa deve estar em dia com todas as obrigações trabalhista, não seria possível a contratação de uma empresa que inadimplente com tal obrigação, sendo assim, somente seria contratada através fraude realizada pela empresa terceirizada, caso em que não constata a obrigação da Administração Pública, ou em casos de inobservância dos requisitos de forma culposa, neste último caso então, segundo o TST o tomador Público deverá ser responsabilizado.

Trazemos a opinião de renomado Doutrinador quanto à matéria e a posição do TST:

Defendemos que, mesmo após a tese vinculante acima fixada, a administração pública responde quando comprovada sua omissão na fiscalização do cumprimento do contrato.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. Resumo de Direito do Trabalho. 6ª Edição. 2018, p.79

### **3.ANTES X PÓS REFORMA TRABALHISTA**

A terceirização de mão de obra já era prevista no ordenamento jurídico pátrio anteriormente à reforma trabalhista, porém haviam limitações quanto a terceirização no que diz respeito a atividade fim da empresa. Um exemplo é o caso de mão de obra de professores, que terá tópico específico neste artigo, anteriormente à reforma, uma instituição de ensino, seja do ensino básico ou graduação, não poderiam de forma alguma terceirizar este tipo de mão de obra, pois trata-se de uma atividade fim, no entanto, a Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, com início de vigência 120 dias após a publicação oficial possibilitou tal fenômeno, alterando as Leis 6.019/1974 e 8.036/1990, e ampliando assim as hipóteses de contratação, o que possibilitou tal tipo de terceirização.

Antes da reforma trabalhista essa realidade não seria possível, pois as empresas não podiam terceirizar sua atividade principal ou preponderante, ou seja, sua atividade fim, sendo anteriormente necessária a observância do § 2º do artigo 581 da Consolidação das Leis do Trabalho que estabelece:

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional. (BRASIL, 1943).

### **4.DIREITOS DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

Nos casos de trabalhadores contratados pela empresa intermediadora, lhes são assegurados a isonomia de tratamento em relação aos empregados contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, especialmente no que diz respeito à sua remuneração, que deverá ser ajustada de forma equivalente aos demais, não podendo haver distância entre as remunerações recebidas por ambos. Porém deve ser observado se o contrato para a terceirização de serviços é permanente ou temporário, pois a garantia acima citada é amparada somente para os empregados da intermediadora que possuem contratos de caráter temporário, não tendo amparo legal em relação a referida aos trabalhadores terceirizados em que a empresa intermediadora está em sistema de contrato de caráter permanente com a tomadora.

Nos casos em que ficar configurado irregularidades ocorridas na terceirização, terá como consequência o reconhecimento de vínculo empregatício entre os empregados prestador de serviços e a empresa tomadora, sendo-lhes garantidos aos primeiros que todos os direitos relacionados às verbas trabalhistas serão arcados pela empresa tomadora. Sendo assim, é de suma importância que o tomador de serviços fiscalize quanto ao cumprimento das obrigações relativas ao intermediador, sobretudo quanto ao pagamento no que diz respeito das verbas trabalhistas advindas de mão-de-obra prestadas em sua empresa.

Sendo assim, a reforma não deixou de “proteger” o empregado de possíveis prejuízos relacionados ao não cumprimento das obrigações impostas a todos os empregadores, inclusive, este poderá exigir tal obrigações tanto do empregador direto, sendo o intermediador que efetivamente o contratou, quanto do empregador tomador de serviços, que de fato utilizou-se de sua mão de obra, sendo conforme já mencionado responsabilidade subsidiária entre ambos empregadores.

### **5.TERCEIRIZAÇÃO DE PROFESSORES**

Diante do amparo legal quanto a possibilidade de terceirização na atividade fim de qualquer empresa, não houve nenhum tipo de exceção quanto a possibilidade deste fenômeno no sistema de ensino, sendo portanto possível a terceirização de professores, sendo a profissão como atividade fim das instituições.

De nossa parte, como já ressaltamos, pensamos que a terceirização em atividade fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc.<sup>5</sup>

Na prática, os empregados contratados pela empresa intermediadora receberão um salário inferior em comparação aos recebidos pelos empregados contratados diretamente pela empresa tomadora, visto que a prestadora de serviços não repassará aos empregados todo o valor recebido através do contrato firmado com tomador, essa observação se dá devido a própria finalidade da intermediadora, que é a venda da mão-de-obra utilizada pelo tomador, dessa venda é que virá o lucro do prestador bem como pagará as despesas da empresa, sendo assim, além de arcar com os salários, impostos, FGTS e possíveis benefícios aos trabalhadores, a empresa intermediadora necessita lucrar com os empregados que prestam serviços ao tomador.

A tomadora de serviços arca com o lucro da terceirizada, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda sendo vantajosa para ela. Do contrário, a conta não fecharia. (FONSECA. Vanessa Patriota, 2018, capítulo 05, p. 03)

Pois bem, neste sentido é de se preocupar com a qualidade de serviços prestados na educação, sabe-se que no Brasil os professores não recebem uma remuneração adequada à importância de sua atividade para com a sociedade, tampouco para que possa melhorar a sua qualificação, sendo assim, com a desvalorização que possivelmente poderá ser gerada através da terceirização deste tipo de mão-de-obra, o ensino no Brasil poderá perder em qualidade.

Também é preciso destacar um fator importante que pode trazer prejuízos na qualidade do ensino, trata-se das complicações que poderão ser geradas pelo “abalo” na relação entre empregado e empregador, já que a própria terceirização implica em certo distanciamento dos indivíduos envolvidos em tal relação, e principalmente no quesito da educação infantil, onde se faz necessário um grande entrosamento entre escola e professores (com método de educação alinhado), professores e pais, visto que a aproximação de ambos pode melhorar o desenvolvimento do aluno, tal distanciamento pode acarretar em conseqüências desastrosas no desenvolvimento estudantil.

Ademais, com a rotatividade dos professores, pois o tomador não pode exigir um único profissional para lhe atender, os alunos poderão ficar prejudicados no que tange a linha de ensino, pois cada professor escolhe métodos de ensino para aplicar em sala de aula, e é necessário conviver por um certo período com seus alunos para que ambos possam aprimorar tais métodos e selar uma aprendizagem efetiva, que é possível somente de forma lenta porém constante. Sendo assim, as conseqüências vão além dos prejuízos educacionais, como podemos observar o levantamento feito em 2017 pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

---

<sup>5</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11ª edição, 2019, p. 376.

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS. (DIEESE, 2017)<sup>6</sup>

Como observado na citação acima, o estado poder ser também uma ‘vítima’ dos prejuízos causados pelo fenômeno da terceirização, uma vez que, com a possibilidade de constantes demissões gerada pela rotatividade de mão-de-obra, aumentará significativamente a necessidade dos trabalhadores usufruírem do benefício seguro-desemprego, gerando custos, que poderiam ser evitados sem a possibilidade de tal fenômeno.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A terceirização de serviços possibilitou mudanças que de fato podem melhorar significativamente a economia do país no cenário atual, na medida em que as empresas possuem mais autonomia sobre seu quadro de funcionários, podendo trocar de empregado, caso não esteja desempenhando as funções determinadas pelo tomador assim como este deseja, sem que isso lhe resulte em compromissos financeiros para pagamento de rescisões contratuais. É importante ressaltar também que sem os encargos vindos do emprego direto da mão de obra utilizada, bem como investimento em capacitação profissional, o tomador poderá contratar mão-de-obra já treinada e especializada e investir o dinheiro que seria usado para tal, no próprio crescimento de sua empresa, como melhoramento de estrutura física dos prédios, compras de maquinários mais potentes, matéria prima etc. Contudo, não podemos deixar de observar que, como toda norma podem gerar efeitos não proveitosos para a sociedade, e no caso da terceirização pode ser observado que com todo o distanciamento causado neste tipo de relação patrão e empregado, sendo o primeiro o tomador que não possui vínculo direto com tal empregado, e ainda, com a possibilidade de rotatividade de empregados da empresa intermediadora, as relações podem causar um efeito desastroso gerado por este distanciamento podendo afetar na produtividade dos empregados abalando até mesmo o custo-benefício da opção de terceirizar ou não determinada mão-de-obra.

Devemos observar também que, em algumas redes empresariais, como por exemplo a rede de ensino, os efeitos danosos podem ir além de prejuízos causados às empresas envolvidas e aos empregados, pois conforme exposto neste artigo, os riscos de terceiriza mão-de-obra de profissionais da educação podem prejudicar todo o sistema educacional brasileiro que já se encontra tão fragilizado, principalmente no setor infantil, visto que a profissão é o pilar da sociedade devendo ser cada vez mais valorizada e preservada de qualquer risco que possa abalar o sistema.

Portanto ao analisarmos todos os benefícios, bem como todos os malefícios em torno do fenômeno da terceirização, pode ser observado que, em se tratando de terceirização de serviços na atividade fim das empresas, este deve ser observado com cautela, e por ser um fenômeno relativamente novo em nosso ordenamento jurídico, levando em conta que a reforma trabalhista foi realizada em 2017, se comparadas demais

---

<sup>6</sup>Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), 2017.



leis tão antigas e ainda em vigor nos dias atuais e que ainda hoje podem prejudicar determinada categoria, não há como vislumbrar com exatidão todos o efeitos recaídos na prática vindos de tal fenômeno, para que seja garantida a permanência da ordem, de demasiados prejuízos o qual norteia o tema.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, H. S.; DELGADO, G. N. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – **Diário da Justiça**, Seção, Brasília, DF, ano 2011, p. 106, divulgado em 27, 30 e 31. mai .2011.

BRASIL, DIEESE. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao/index.html?page=6> – acesso em 04.out. 2019

BRASIL. **Constituição Federal da Republica Federativa do Brasil de 05 out. 1998**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) - acesso em: 02.out.2019

BRASIL. **Lei nº 7.102, DE 20 de jun. de 1983**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7102.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm)

BRASIL. **Lei nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm)

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei n. 13.467/2017 e a MP 808/2017** – 15ª edição – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª Edição – São Paulo: Forense 2018.

DA FONSECA, Vanessa Patriota. **Terceirizar atividade fim é alugar trabalhador**. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215\\_terc\\_do\\_trab\\_no\\_brasil\\_novas\\_e\\_dist\\_persp\\_para\\_o\\_debate\\_cap\\_05.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_do_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_05.pdf) - acesso em 04.out.2019

DELGADO, Mauricio Godinho, Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** – São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. Editora Saraiva. São Paulo. 2019.

RÊGO, Evellyn Barbosa. A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil . Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim. **Revista Jus Navigandi**, ISSN

1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5521, 13 ago. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66910>. Acesso em: 10.Mar.2019

SEMIS, Lais. Bernardo, Nairim. 6 possíveis efeitos da terceirização na Educação. **Revista Nova Escola**. Disponível em: <https://novaescola.org.br/conteudo/4865/6-possiveis-efeitos-da-terceirizacao-na-educacao> – acesso em 25. Set.2019