

# A TUTELA DAS CONDIÇÕES TRABALHISTAS NOS PROCESSOS DE DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA: A TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO PRECEDENTE FIRMADO NO TEMA 725 DE REPERCUSSÃO GERAL<sup>1</sup>

*Maria Cristina Irigoyen Peduzzi<sup>2</sup>*

## 1. INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica vem transformando de forma rápida e surpreendente as relações de trabalho e as formas de organização e gestão da produção, tornando obsoletas e arcaicas as legislações produzidas nos contextos do fordismo, taylorismo e toyotismo.

O mundo hoje vem passando por o que alguns chamam de “uberização”<sup>3</sup>, que seria o trabalho via plataformas virtuais que fazem a ponte entre trabalhadores e tomadores de serviços. Há uma mudança de paradigma no século XXI, já iniciada pelos marcos da Revolução Tecnológica 4.0, que altera tanto a forma de trabalhar, quanto os modos de vida em sociedade, atingindo a todos.

Na tentativa de garantir segurança jurídica e regulamentação ao trabalho que é realizado por meio de plataformas virtuais e empresas de tecnologia, o Direito do Trabalho encontra como demanda urgente sua reinvenção, para que não seja considerado ultrapassado e perca sua eficácia.

1 O conteúdo deste artigo foi, em parte, apresentado na forma de duas palestras no XI Congresso Internacional da ABDT (Academia Brasileira de Direito do Trabalho), em 13 de outubro de 2021, e no 30º Colóquio da ABDT e FIESP: “Tendências Trabalhistas: novidades, inquietudes e oportunidade”, em 30 de novembro de 2022. Porém, não foi publicado na forma de artigo, antes desta edição, sendo inédito.

2 Mestre em Estado, Direito e Constituição pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Bacharel em Direito pela UnB. Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no biênio 2020-2022. Presidente Honorária da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Ex Conselheira do CNJ. Contato eletrônico: gmmcp@tst.jus.br Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/4936751846685626>

3 SOUZA, Raíssa Fabris de. Uberização: da Revolução no Mundo Capitalista à Evolução das Novas Formas de Trabalho Humano. Publicado em: 01/10/2019. Disponível em: < <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/uberizacao-da-revolucao-no-mundo-capitalista-a-evolucao-das-novas-formas-de-trabalho-humano/> > Acesso em 01/07/2020.

A Reforma Trabalhista pela qual o Brasil passou no ano de 2017 – principalmente com a edição das Leis nºs 13.429/17 e 13.467/17 – buscou atualizar a CLT e demais leis que regulamentam a relação de trabalho no país para atender às demandas que surgiram desde o modelo toyotista de produção até as novas exigências da 4ª Revolução Industrial que avançam em todo o mundo.

Uma das principais marcas do modelo toyotista de produção e uma das principais formas de descentralizar a realização do trabalho é justamente a terceirização, que permite que empresas sejam dispostas de modo horizontal para garantir especialização, reduzir custos, otimizar o processo produtivo e ter ganhos de eficiência.

De acordo com o “Novíssimo dicionário de economia” de Paulo Sandroni, terceirização é a “prática empresarial de contratar externamente, isto é, com outras empresas, produtos e serviços necessários ao seu processo produtivo”.<sup>4</sup> Precisamente por essa definição, em inglês a terceirização é conceituada como “outsourcing”, ou seja, a fonte do produto ou serviço vem de fora da empresa que contrata o bem ou a atividade.

A terceirização, como processo de descentralização produtivo, foi inserida com força no sistema econômico a partir do modelo toyotista, no fim da década de 1970. No mundo jurídico, passou a ser reconhecida como um fenômeno que precisava ser regulamentado para definir responsabilidades em relação ao trabalhador e à forma de gestão do próprio trabalho.

Para tanto, vamos analisar as principais mudanças que foram introduzidas pela Reforma Trabalhista e pelo entendimento consolidado pelo E. Supremo Tribunal Federal para tutelar as condições trabalhistas nos processos de descentralização. Nesse percurso, será avaliada a importância dos precedentes, em especial no caso da terceirização, para se garantir maior segurança jurídica e estabilizar expectativas para um bom desenvolvimento do mercado de trabalho.

## 2. A IMPORTÂNCIA DOS PRECEDENTES

Em todo o percurso histórico, verificamos que tanto a legislação, quanto a jurisprudência sempre estabeleceram balizas para tutelar as condições de trabalho, na busca por segurança jurídica.

No âmbito da jurisprudência, os precedentes são a principal ferramenta para se garantir previsibilidade por meio da estabilização das respostas oferecidas pelo Poder Judiciário a casos semelhantes.

---

4 SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo, Editora Best Seller, 9ª Edição, 2002, p. 601.

## 2.1. DISTINGUISHING E A TEORIA DOS PRECEDENTES

Quando se fala na importância dos precedentes para garantir maior uniformidade na jurisprudência e até mesmo segurança jurídica para os atores sociais, surge a questão do “*distinguishing*”.

Como salientado pelo Exmo. Ministro Gilmar Mendes, “a distinção, ou *distinguishing* (ou *distinguish*), consiste na confrontação entre os fatos materiais de dois casos, de modo a afastar a aplicação da *ratio decidendi* do precedente ao caso em julgamento em virtude da diversidade fática”<sup>5 6</sup>.

Assim, conclui o Ministro que, para a realização do *distinguishing*, é necessário que se demonstre, “fundamentadamente, tratar-se de situação particularizada por hipótese fática distinta ou de questão jurídica não examinada, a impor outra solução ao caso”<sup>7</sup>.

É importante ressaltar que não se exige uma identidade fática perfeita entre o caso em análise e o precedente que deu origem à tese, pois seria praticamente impossível. Nesse sentido, alertam Didier Jr., Braga e Oliveira, «se o caso concreto revela alguma peculiaridade que o diferencia do paradigma, ainda assim é possível que a *ratio decidendi* (tese jurídica) extraída do precedente lhe seja aplicada”<sup>8</sup>.

Para garantir que os precedentes não sejam aplicados de forma massificada sem considerar as peculiaridades de determinados casos que se diferenciam, o Código de Processo Civil de 2015 prevê ação rescisória em caso de aplicação equivocada de um precedente (Art. 966, V, § 5º, 9º, CPC/15), bem como reconhece a ausência de fundamentação quando um precedente é aplicado de forma irrefletida sem considerar a distinção (Art. 489 do CPC/15).

---

5 Em sentido similar, a definição de DIDIER JR. *et al.*: “Fala-se em *distinguishing* (ou *distinguish*) quando houver distinção entre o caso concreto (em julgamento) e o paradigma, seja porque não há coincidência entre os fatos concretos fundamentais discutidos e aqueles que serviram de base à *ratio decidendi* (tese jurídica) constante do precedente, seja porque, a despeito de existir uma aproximação entre eles, alguma peculiaridade do caso em julgamento afasta a aplicação do precedente.” (DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil Vol. 2:** Teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. 14 ed. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 604)

6 AR 2702 AgR, Relator Min. GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-200 DIVULG 13-09-2019 PUBLIC 16-09-2019.

7 *Id. Ibid.*

8 DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil Vol. 2:** Teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. 14 ed. Salvador: JusPodivm, 2019, p. 604.

Como bem destaca a Exma. Justice Barret da E. Suprema Corte Americana, o uso do “distinguishing” não pode ser banalizado e utilizado como subterfúgio para afastar a aplicação de um precedente, por configurar abuso dentro de um sistema de precedentes maduro e consolidado.<sup>9</sup> Assim, a magistrada norte-americana recomenda a aplicação do “distinguishing” de forma responsável, jamais podendo ser utilizada para respaldar interpretação heterodoxa de uma lei.<sup>10</sup>

A distinção (*distinguishing*) - ou mesmo a superação (*overruling*) - deve ser trabalhada, assim, dentro da concepção dworkiniana de “romance em cadeia” e “história geral digna de ser contada”, isto é, não deve ser utilizada como mero instrumento para contrariar ou “burlar” o sistema de precedentes, como ensina o professor Scott Hershovitz.<sup>11</sup>

A consciência sobre a importância dos precedentes e a necessidade de cautela na aplicação de “distinguishing” são sustentáculos de um sistema judicial que busca garantir segurança jurídica, aplicar o devido processo legal e reafirmar a unidade e a dignidade do Poder Judiciário de forma a inibir a litigância temerária.

Tendo essas premissas em mente, passaremos à análise de um caso concreto extremamente importante para o Direito do Trabalho e para a Justiça do Trabalho: a possibilidade e os limites da terceirização.

### 3. TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

No contexto de atualização do ordenamento jurídico trabalhista, o Brasil contou com dois diplomas normativos: a Lei nº 13.429/17 e a Lei nº 13.467/17.

Além de reformular as regras do trabalho temporário, a Lei nº 13.429/17 regulamentou de forma geral a terceirização, prevendo que não se estabelece vínculo de emprego entre os trabalhadores terceirizados e a empresa tomadora de serviços. Foi fixada também a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que se valer da prestação dos serviços pelo trabalhador terceirizado (art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/74).

9 BARRET, Amy Coney. **Stare Decisis and Due Process**. University of Colorado Law Review. Vol. 74. 2003. p. 1020-1023.

10 BARRET, Amy Coney. **Stare Decisis and Due Process**. University of Colorado Law Review. Vol. 74. 2003. p. 1020-1023

11 HERSHOVITZ, Scott. **Integrity and Stare Decisis** (Chapter 5). Exploring Law’s Empire: The Jurisprudence of Ronald Dworkin, Scott Hershovitz (ed). Oxford University Press. 2006.

A Lei nº 13.429/17 ainda determinou que a empresa tomadora de serviços poderá oferecer aos empregados terceirizados o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinados a seus empregados diretos (art. 5º-A, § 4º, da Lei nº 6.019/74).

Posteriormente, entrou em vigor a Lei nº 13.467/17 alterando diretamente a CLT, a própria lei do trabalho temporário e da terceirização (Lei nº 6.019/74), a Lei do FGTS (Lei nº 8.036/90) e a Lei da Seguridade Social (Lei nº 8.212/91), fixando um regramento mais abrangente da legislação trabalhista e caracterizando-se como uma reforma de maiores proporções.

Em relação à terceirização, a Lei nº 13.467/17 ampliou a possibilidade de contratação de serviços a terceiros se comparada à Lei nº 13.429/17. A Lei nº 13.429/17 definia que a terceirização seria de serviços determinados e específicos (art. 4º-A, caput, e 5º-A, caput, da Lei nº 6.019/74). Por sua vez, a Lei nº 13.467/17 expandiu a possibilidade de terceirização definindo seu conceito nos seguintes termos:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

A nova legislação também atribuiu às empresas contratantes (tomadora e prestadora) a prerrogativa de escolherem se desejam equiparar os salários pagos aos empregados terceirizados da prestadora aos salários dos empregados diretos da tomadora (Art. 4º-C, § 1º, da Lei nº 6.019/74). Veja a redação do dispositivo:

“§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.”

Observa-se que a Lei nº 13.467/17 regulamentou de forma mais detalhada a terceirização, que é um modo de organização do trabalho entre as empresas típico do sistema toyotista de produção, caracterizado cronologicamente por ser anterior à 4ª Revolução Industrial, mas também presente neste momento produtivo.

#### **4. CAMINHOS DA JURISPRUDÊNCIA NA TUTELA DA TERCEIRIZAÇÃO COMO MODELO DE DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA**

As Leis nºs 13.429/17 e 13.467/17 foram inseridas no Direito do Trabalho no ano de 2017. Porém, a terceirização já estava presente há pelo menos três ou

quatro décadas no país e no mundo, gerando conflitos que foram levados à apreciação do Poder Judiciário de forma reiterada.

A princípio a terceirização foi apreciada pela Justiça do Trabalho, galgando suas instâncias até alcançar o Tribunal Superior do Trabalho. Nesta instância extraordinária, foram editadas as Súmulas nº 256, em 1986, posteriormente cancelada, e a Súmula nº 331 em 2003, com alterações em 2011 em razão da decisão do E. Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16 (referente à terceirização na Administração Pública).

A princípio a Súmula nº 256 do TST<sup>12</sup> considerava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, ressalvados os casos específicos de trabalho temporário e serviço de vigilância. Como consequência da ilegalidade, era reconhecido o vínculo de emprego direto entre o trabalhador e o tomador de seus serviços.

Posteriormente, a Súmula nº 331<sup>13</sup> veio ampliar as hipóteses em que seria permitida a terceirização para os serviços de conservação e limpeza, além de todos

---

12 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

13 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a 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.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento

os serviços relacionados à atividade-meio do tomador, quando não houvesse pessoalidade, tampouco subordinação direta entre o trabalhador e o tomador de serviços. Assim, foram ampliados os casos de terceirização lícita além das hipóteses de trabalho temporário e serviço de vigilância.

De toda forma, mesmo com as alterações no entendimento jurisprudencial, sempre foram estabelecidas balizas regulatórias para a terceirização, ante a ausência de um diploma legislativo que o fizesse de forma específica e detalhada.

Porém, essa “regulamentação” pela jurisprudência de forma reiterada encontrou questionamentos, levando a questão à análise do E. Supremo Tribunal Federal.

Ao analisar a matéria, o E. STF firmou o entendimento no RE 958.252<sup>14</sup>, em julgamento pelo Tribunal Pleno, de que não se pode reconhecer fraude às normas

---

das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

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

14 Ementa: RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. **CONSTITUCIONALIDADE DA “TERCEIRIZAÇÃO”**. ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. **VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV, CRFB)**. **RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA**. **PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB)**. **CONJECTÁRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB)**. **VEDAÇÃO A RESTRIÇÕES ARBITRÁRIAS E INCOMPATÍVEIS COM O POSTULADO DA PROPORCIONALIDADE**. **DEMONSTRAÇÃO EMPÍRICA DA NECESSIDADE, ADEQUAÇÃO E PROPORCIONALIDADE ESTRITA DE MEDIDA RESTRITIVA COMO ÔNUS DO PROPONENTE DESTA**. **RIGOR DO ESCRUTÍNIO EQUIVALENTE À GRAVIDADE DA MEDIDA**. **RESTRIÇÃO DE LIBERDADE ESTABELECIDA JURISPRUDENCIALMENTE**. **EXIGÊNCIA DE GRAU MÁXIMO DE CERTEZA**. **MANDAMENTO DEMOCRÁTICO**. **LEGISLATIVO COMO LOCUS ADEQUADO PARA ESCOLHAS POLÍTICAS DISCRICIONÁRIAS**. SÚMULA 331 TST. **PROIBIÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO**. EXAME DOS FUNDAMENTOS. **INEXISTÊNCIA DE FRAGILIZAÇÃO DE MOVIMENTOS SINDICAIS**. **DIVISÃO ENTRE “ATIVIDADE-FIM” E “ATIVIDADE-MEIO” IMPRECISA, ARTIFICIAL E INCOMPATÍVEL COM A ECONOMIA MODERNA**. **CISÃO DE ATIVIDADES ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS**. **ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL**. **INEXISTÊNCIA DE CARÁTER FRAUDULENTO**. **PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE DESENHO EMPRESARIAL (ARTS. 1º, IV, E 170)**. CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO. **OBSERVÂNCIA DAS REGRAS TRABALHISTAS POR CADA EMPRESA EM RELAÇÃO AOS EMPREGADOS QUE CONTRATAREM**. EFEI-

trabalhistas pelo simples fato de empresas fazerem uma gestão de suas atividades

TOS PRÁTICOS DA TERCEIRIZAÇÃO. PESQUISAS EMPÍRICAS. NECESSÁRIA OBSERVÂNCIA DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. **ESTUDOS DEMONSTRANDO EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO QUANTO A EMPREGO, SALÁRIOS, TURNOVER E CRESCIMENTO ECONÔMICO.** INSUBSISTENTÊNCIA DAS PREMISAS DA PROIBIÇÃO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO. INCONSTITUCIONALIDADE DOS INCISOS I, III, IV E VI DA SÚMULA 331 DO TST. AFASTAMENTO DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA CONTRATANTE POR OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. 1. Recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida para examinar a constitucionalidade da Súmula n.º 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no que concerne à proibição da terceirização de atividades-fim e responsabilização do contratante pelas obrigações trabalhistas referentes aos empregados da empresa terceirizada. 2. Interesse recursal subsistente após a aprovação das Leis n.º 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, as quais modificaram a Lei n.º 6.019/1974 para expressamente consagrar a terceirização das chamadas “atividades-fim”, porquanto necessário não apenas fixar o entendimento desta Corte sobre a constitucionalidade da tese esposada na Súmula n.º 331 do TST quanto ao período anterior à vigência das referidas Leis, como também deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST posteriormente às reformas legislativas. 3. **A interpretação jurisprudencial do próprio texto da Carta Magna, empreendida pelo Tribunal a quo, revela a admissibilidade do apelo extremo, por traduzir ofensa direta e não oblíqua à Constituição.** Inaplicável, dessa forma, a orientação esposada na Súmula n.º 636 desta Egrégia Corte. Mais além, não tem incidência o verbete sumular n.º 283 deste Egrégio Tribunal, porquanto a motivação de cunho legal do acórdão recorrido é insuficiente para validar o acórdão de forma autônoma. 4. **Os valores do trabalho e da livre iniciativa, insculpidos na Constituição (art. 1º, IV), são intrinsecamente conectados, em uma relação dialógica que impede seja rotulada determinada providência como maximizadora de apenas um desses princípios, haja vista ser essencial para o progresso dos trabalhadores brasileiros a liberdade de organização produtiva dos cidadãos, entendida esta como balizamento do poder regulatório para evitar intervenções na dinâmica da economia incompatíveis com os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade.** 5. O art. 5º, II, da Constituição consagra o princípio da liberdade jurídica, consectário da dignidade da pessoa humana, restando cediço em sede doutrinária que o “princípio da liberdade jurídica exige uma situação de disciplina jurídica na qual se ordena e se proíbe o mínimo possível” (ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 177). 6. O direito geral de liberdade, sob pena de tornar-se estéril, somente pode ser restringido por medidas informadas por parâmetro constitucionalmente legítimo e adequadas ao teste da proporcionalidade. 7. O ônus de demonstrar empiricamente a necessidade e adequação da medida restritiva a liberdades fundamentais para o atingimento de um objetivo constitucionalmente legítimo compete ao proponente da limitação, exigindo-se maior rigor na apuração da certeza sobre essas premissas empíricas quanto mais intensa for a restrição proposta. 8. **A segurança das premissas empíricas que embasam medidas restritivas a direitos fundamentais deve atingir grau máximo de certeza nos casos em que estas não forem propostas pela via legislativa, com a chancela do debate público e democrático, restando estéreis quando impostas por construção jurispruden-**



entre mais de uma pessoa jurídica.

**cial sem comprovação inequívoca dos motivos apontados.** 9. A terceirização não fragiliza a mobilização sindical dos trabalhadores, porquanto o art. 8º, II, da Constituição contempla a existência de apenas uma organização sindical para cada categoria profissional ou econômica, mercê de a dispersão territorial também ocorrer quando uma mesma sociedade empresarial divide a sua operação por diversas localidades distintas. 10. **A dicotomia entre “atividade-fim” e “atividade-meio” é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo.** É que a doutrina no campo econômico é uníssona no sentido de que as “Firmas mudaram o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais” (ROBERTS, John. *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford: Oxford University Press, 2007). 11. **A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira, de configuração das empresas para fazer frente às exigências dos consumidores, justamente porque elas assumem o risco da atividade, representando a perda de eficiência uma ameaça à sua sobrevivência e ao emprego dos trabalhadores.** 12. Histórico científico: Ronald H. Coase, “The Nature of The Firm”, *Economica (new series)*, Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados “custos de transação”, método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício. 13. A Teoria da Administração qualifica a terceirização (outsourcing) como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que esta se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de “arquiteto vertical” ou “organizador da cadeia de valor”. 14. **A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii)**

O Tribunal Pleno do STF concluiu que a distinção entre atividade-meio e

**maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xvi) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas.** 15. A terceirização de uma etapa produtiva é estratégia de organização que depende da peculiaridade de cada mercado e cada empresa, destacando a opinião doctorum que por vezes a configuração ótima pode ser o fornecimento tanto interno quanto externo (GULATI, Ranjay; PURANAM, Phanish; BHATTACHARYA, Sourav. “How Much to Make and How Much to Buy? An Analysis of Optimal Plural Sourcing Strategies.” *Strategic Management Journal* 34, no. 10 (October 2013): 1145–1161). Deveras, defensável à luz da teoria econômica até mesmo a terceirização dos Conselhos de Administração das companhias às chamadas Board Service Providers (BSPs) (BAINBRIDGE, Stephen M.; Henderson, M. Todd. “Boards-R-Us: Reconceptualizing Corporate Boards” (July 10, 2013). University of Chicago Coase-Sandor Institute for Law & Economics Research Paper No. 646; UCLA School of Law, Law-Econ Research Paper No. 13-11). 16. **As leis trabalhistas devem ser observadas por cada uma das empresas envolvidas na cadeia de valor com relação aos empregados que contratarem, tutelando-se, nos termos constitucionalmente assegurados, o interesse dos trabalhadores.** 17. A prova dos efeitos práticos da terceirização demanda pesquisas empíricas, submetidas aos rígidos procedimentos reconhecidos pela comunidade científica para desenho do projeto, coleta, codificação, análise de dados e, em especial, a realização de inferências causais mediante correta aplicação de ferramentas matemáticas, estatísticas e informáticas, evitando-se o enviesamento por omissão de variáveis (“omitted variable bias”). 18. **A terceirização, segundo estudos empíricos criteriosos, longe de “precarizar”, “reificar” ou prejudicar os empregados, resulta em inegáveis benefícios aos trabalhadores em geral, como a redução do desemprego, diminuição do turnover, crescimento econômico e aumento de salários, permitindo a concretização de mandamentos constitucionais como “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, “redução das desigualdades regionais e sociais” e a “busca do pleno emprego” (arts. 3º, III, e 170 CRFB).** 19. A realidade brasileira, apurada em estudo específico, revela que “os trabalhadores das atividades de Segurança/vigilância recebem, em média, 5% a mais quando são terceirizados”, que “ocupações de alta qualificação e que necessitam de acúmulo de capital humano específico, como P&D [pesquisa e desenvolvimento] e TI [tecnologia da informação], pagam salários maiores aos terceirizados”, bem como afirmou ser “possível que [em] serviços nos quais os salários dos terceirizados são menores, o nível do emprego seja maior exatamente porque o ‘preço’ (salário) é menor” (ZYLBERSTAJN, Hélio et alii. “Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil”. In: CMICRO - N°32, Working Paper Series, 07 de agosto de 2015, FGV-EESP). 20. A teoria econômica, à luz dessas constatações empíricas, vaticina que, verbis: “Quando a terceirização permite às firmas produzir com menos custos, a competição entre firmas que terceirizam diminuirá os preços dos seus produtos. (...) consumidores terão mais dinheiro para gastar com outros bens, o que ajudará empregos em outras indústrias” (TAYLOR, Timothy. “In Defense of Outsourcing”. In: 25 *Cato J.* 367 2005. p. 371). 21. O escrutínio rigoroso das premissas empíricas assumidas pela Corte de origem revela insubsistentes as afirmações de fraude e precarização, não sendo suficiente para embasar a medida restritiva o recurso

atividade-fim utilizava critérios arbitrários para criar restrições à livre iniciativa na organização de sua mão-de-obra, inviabilizando o desenvolvimento econômico, sem considerar os efeitos positivos da terceirização na gestão empresarial, como o ganho em escala de produção, a criação de empregos, o aumento salarial para o empregado terceirizado especializado, etc.

O E. STF reconheceu que houve ofensa não só à liberdade jurídica, mas também violação ao mandamento democrático, na medida em que foi criada uma restrição por meio de um compilado jurisprudencial, sem observância do processo legislativo. Ou seja, foi criada uma proibição à livre iniciativa e ao próprio trabalho, sem previsão legal.

Assim, a construção jurisprudencial afrontou a um só tempo a democracia e a liberdade, ínsitas ao trabalho. Para melhor análise, registra-se trecho da ementa deste importante julgado:

“A segurança das premissas empíricas que embasam medidas restritivas a direitos fundamentais deve atingir grau máximo de certeza nos casos em que estas não forem propostas pela via legislativa, com a chancela do

---

meramente retórico a interpretações de cláusulas constitucionais genéricas, motivo pelo qual deve ser afastada a proibição, em homenagem às liberdades fundamentais consagradas na Carta Magna (art. 1º, IV, art. 5º, II, e art. 170). 22. **Em conclusão, a prática da terceirização já era válida no direito brasileiro mesmo no período anterior à edição das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, independentemente dos setores em que adotada ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, reputando-se inconstitucional a Súmula nº. 331 do TST, por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB).** 23. As contratações de serviços por interposta pessoa são hígidas, na forma determinada pelo negócio jurídico entre as partes, até o advento das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, marco temporal após o qual incide o regramento determinado na nova redação da Lei nº. 6.019/1974, inclusive quanto às obrigações e formalidades exigidas das empresas tomadoras e prestadoras de serviço. 24. **É aplicável às relações jurídicas preexistentes à Lei nº. 13.429, de 31 de março de 2017, a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta (art. 31 da Lei nº. 8.212/93), mercê da necessidade de evitar o vácuo normativo resultante da insubsistência da Súmula nº. 331 do TST.** 25. Recurso Extraordinário a que se dá provimento para reformar o acórdão recorrido e fixar a seguinte tese: **“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.** (RE 958252, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-199 DIVULG 12-09-2019 PUBLIC 13-09-2019 – grifos acrescentados)

debate público e democrático, restando estéreis quando impostas por construção jurisprudencial sem comprovação inequívoca dos motivos apontados” (Grifos acrescidos)

O RE 958.252, observa-se, foi julgado em sede de repercussão geral no Tema 725 e teve dois selos da Agenda 2030 da ONU: o selo do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e o selo do ODS nº 10 (redução das desigualdades).<sup>15</sup>

A partir desse julgado do E. STF, em 13 de setembro de 2019, foi fixada a tese de que “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”.

Além da tese fixada (que possibilitou a terceirização de toda e qualquer atividade), destaco alguns pontos importantes registrados no acórdão do RE 958.252, a partir do voto do Relator, Ministro Luiz Fux, (que prevaleceu por maioria):

#### **4.1. CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO E AUSÊNCIA DE CHANCELA DEMOCRÁTICA PARA SUA RESTRIÇÃO:**

O E. STF entendeu que a prática da terceirização é constitucional, por estar de acordo com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, inscritos no artigo 1º, inciso IV, da Constituição da República, bem como por não haver nenhuma proibição expressa no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, a terceirização não estaria em conflito com o princípio da liberdade jurídica, ou princípio da legalidade, previsto no inciso II, do artigo 5º, da Constituição da República. Além disso, essa prática empresarial encontraria respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana, inscrito no artigo 1º, inciso III, da Constituição.

A Corte constitucional brasileira entendeu que a violação ao artigo 5º, inciso II, da Constituição da República não demandaria a interpretação de norma infra-constitucional, mas justamente a análise de uma restrição criada pela jurisprudência sem amparo legal.

O relator, Ministro Luiz Fux, afirmou em seu voto que:

“a ofensa suscitada no Recurso independe da revisão de interpretação de normas constitucionais. Trata-se, sim, de apreciar o conteúdo jurídico das liberdades fundamentalmente albergadas pela Carta Magna, examinando quais os tipos de restrição admitidos por imposição da própria Constituição, do legislador ou de Tribunais”.

15 <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>

Quanto à violação ao artigo 5º, inciso II, da Constituição, o Ministro Fux asseverou que:

**“a medida restritiva em escrutínio (qual seja, a Súmula nº. 331 do TST) não foi estabelecida pela via legislativa, com a chancela do debate público e democrático, mas imposta por construção jurisprudencial”.** E concluiu que “Se a postura do julgador deve ser, *prima facie*, de autocontenção em face do legislador, em homenagem à legítima função que também assiste a este de interpretação da Carta Magna, exige-se com maior razão o minimalismo quando não há vedação expressa a uma conduta nem na Constituição e nem na lei”.

Assim, é possível concluir que o pressuposto para o exercício do trabalho de forma plena é a democracia e vice-versa, ou seja, só há democracia a partir de relações de trabalho livres. Além de o trabalho ser pilar da democracia, é um Estado Democrático de Direito quem garante que o trabalho será livre e, por isso, poderá ser realizado em sua plenitude, sem restrições arbitrárias ou anacrônicas com o desenvolvimento econômico e as revoluções tecnológicas do tempo presente, sem respaldo na razoabilidade, proporcionalidade e legislação vigente.

#### **4.2. RESPALDO DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FIM NA LIBERDADE DE INICIATIVA**

No julgamento do Tema 725, o Relator, Ministro Luiz Fux, também ressaltou que a terceirização de atividade-fim encontra amparo na liberdade de iniciativa, prevista nos artigos 1º, inciso IV, e 170 da Constituição da República. O ilustre Relator ainda registra a importância dos ganhos de eficiência, redução dos custos de transação e maior alavancagem operacional para alcançar competitividade em escala no mercado. Assim, a terceirização configuraria estratégia de gestão empresarial em benefício de toda a sociedade, consumidores e trabalhadores.

Nesse mesmo sentido, parte da doutrina justrabalhista, desde 2012, já defendia a terceirização como mecanismo de gestão e organização da produção para garantir competitividade para as empresas brasileiras a nível internacional inclusive, na medida em que permite a melhor alocação de recursos e a maior produtividade por meio da especialização de segmentos do processo produtivo em empresas com maior expertise para desenvolver cada atividade.<sup>16</sup>

---

16 Nesse sentido, conferir: PINTO, Almir Pazzianotto. Xequemate nas armadilhas que cercam a terceirização. Entrevista. In: **Consulex: revista jurídica**, v. 16, n. 359, p. 4-7, jan. 2012.

O Relator, Ministro Luiz Fux, em seu voto, concluiu pela inconstitucionalidade da Súmula nº 331 do TST “por violação aos princípios da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 5º, II, da CRFB)”.

#### **4.3. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO NA FORMA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA CONTRATANTE**

Para garantir a proteção ao trabalhador terceirizado, o E. STF deixou assente a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos haveres trabalhistas e previdenciários dos empregados da empresa prestadora de serviços. Nesse sentido, o voto do Ministro Relator ressaltou o dever de:

**“aplicar a solução da reforma trabalhista aos casos pretéritos, a fim de evitar um vácuo normativo quanto à matéria. Por essa razão, também quanto a fatos pretéritos se impõe a responsabilidade subsidiária da pessoa jurídica contratante pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora de serviços, bem como a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por esta, na forma do art. 31 da Lei n.º 8.212/93”** (grifos acrescidos).

Mais uma vez pautando-se pela primazia dos frutos democráticos, o Relator, Ministro Luiz Fux, aplicou os mesmos parâmetros da legislação vigente em razão da Reforma Trabalhista para casos judicializados referentes a períodos anteriores.

Os principais instrumentos da Reforma Trabalhista de 2017 foram a Lei nº 13.467/17, que alterou não só dispositivos da CLT, mas também artigos da Lei nº 6.019/74 (que trata do trabalho temporário em empresas urbanas), além de outros diplomas normativos, bem como a Lei nº 13.429/17, que criou disposições para regular o trabalho em empresas de prestação de serviços a terceiros, alterando também parte da Lei nº 6.019/74.

Apenas para situá-los sobre as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, cito os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C que foram inseridos na Lei nº 6.019/74, pela Lei nº 13.429/17. Especificamente sobre o ponto trazido pelo Ministro Luiz Fux no julgamento do Tema 725, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços ficou estabelecida no § 5º, do artigo 5º-A, da Lei nº 6.019/74.<sup>17</sup>

17 Lei nº 6.019/74, art. 5º-A, § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 .”

Quanto à possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade, o artigo 4º-A, § 1º, da Lei nº 6.019/74, apresenta determinação de que “A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços”. Na sequência, o § 2º estabelece que “Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”.

Agora vamos retomar a análise constitucional feita pelo E. STF.

A partir da perspectiva de que a democracia e a liberdade precisam ser garantidas em toda relação de trabalho, o E. Supremo Tribunal Federal entendeu que o trabalho só será exercido em sua plenitude quando houver liberdade para sua contratação e gestão.

## 5. INVOCAÇÃO DE DISTINGUISHING NO CASO DA TERCEIRIZAÇÃO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Após a decisão do E. STF, foi levado ao Pleno do Eg. Tribunal Superior do Trabalho o E-ED-ED-ARR-242-25.2011.5.04.0102, que propunha a análise de um caso de “distinguishing” em relação à tese do Tema 725 de Repercussão Geral.

Nesse caso, o Ministro Lélcio Bentes Corrêa suscitou a distinção em relação às premissas que levaram o E. STF a firmar as teses do RE nº 958.252, ARE nº 791.932 e ADPF nº 324. Explicou que se tratava da: “possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, quando comprovada a subordinação jurídica direta do empregado terceirizado aos prepostos da tomadora, atraindo a incidência do art. 3º da CLT, com típica relação de emprego”.

Em seu voto, explicou que a premissa analisada pelo E. STF para tratar da licitude da terceirização de atividade-fim no ARE nº 791.932 foi a dinâmica estrutural da subordinação, ou seja, a existência de uma subordinação em razão da terceirização da atividade e não uma subordinação propriamente direta entre empregado terceirizado e empresa tomadora de serviços.<sup>18</sup>

18 Nesse sentido, fundamentou: “Insta assinalar, em princípio, que a questão submetida ao exame do STF no ARE n.º 791.932 teve origem em acórdão prolatado no âmbito da egrégia Primeira Turma do TST que, ratificando o entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho, reputou ilícita a terceirização da atividade de “call center”, em se tratando a tomadora dos serviços de empresa operadora dos serviços de telefonia. Segundo consta da fundamentação consignada no acórdão prolatado pela Suprema Corte, o Tribunal Regional, naquele caso, concluiu que as atividades desenvolvidas pela reclamante “estavam inseridas na dinâmica estrutural da empresa tomadora de serviços, o que revela a presença de subordinação, dado que aponta para ilicitude da terceirização levada a efeito” (grifos acrescentados). Daí a imputação de

Ao esclarecer o caso de “*distinguishing*”, o Ministro Lélío ressaltou que a decisão do E. STF não ampara a terceirização que é utilizada como sistema de burla à tradicional relação de emprego.<sup>19</sup>

Para reforçar sua tese de distinção, invocou a fundamentação do Ministro Roberto Barroso na ADPF 324, pautada na tese fixada no ARE nº 791.932 (Tema 725), no sentido de que a terceirização não pode ser utilizada de forma abusiva e desvirtuada para abolir as contratações diretas.<sup>20</sup>

O Ministro Lélío ainda fez a distinção entre subordinação estrutural e subordinação direta. Ressaltou que a subordinação estrutural é própria e ínsita à terceirização de atividade-fim, porém, não é suficiente para caracterizar qualquer ilicitude ou irregularidade. Por sua vez, a subordinação direta demonstra o vínculo de fato entre o empregado terceirizado e o tomador de serviços em uma relação de ordens diretas, específicas e direcionadas, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, evidenciando uma relação de emprego direta de fato, pelos elementos da primazia da realidade.<sup>21</sup>

---

fraude à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT, declarada pelo Tribunal Regional e mantida pela Turma do TST, com fundamento na diretriz sufragada na Súmula n.º 331, III, desta Corte superior. (...) Daí emerge, portanto, que, a partir do julgamento do ARE n.º 791.932 e da fixação do Tema 739 da tabela de Repercussão Geral, cabe ao Tribunal Superior do Trabalho acatar a decisão lavrada pelo Excelso Pretório, afastando todo e qualquer reconhecimento de vínculo de emprego entre empregado da empresa prestadora de serviços e a tomadora, pautado unicamente no reconhecimento da ilicitude de terceirização de atividade-fim da tomadora.”

19 Nesse sentido, teceu os seguintes argumentos: “Vê-se, nesse particular, que, mesmo considerados os respeitabilíssimos fundamentos que levaram a Corte Suprema a fixar a tese de Repercussão Geral quanto à licitude da terceirização em atividade-fim da empresa tomadora dos serviços de *call center*, o Supremo Tribunal Federal em nenhum momento chancelou a conduta ilícita decorrente do desvirtuamento do instituto da terceirização”.

20 Vejam o fundamento do Ministro Barroso: “A atuação desvirtuada de uma empresa terceirizada não macula esse modo de fazer negócio, porque senão a atuação viciada das empresas que contratam diretamente aboliria o mercado de trabalho. Gente que se comporta mal existe em todos os domínios da vida. **A utilização abusiva da terceirização deve ser evitada e reprimida, e os ganhos de eficiência e de empregabilidade trazidos pela terceirização não podem, evidentemente, decorrer do descumprimento de direitos nem muito menos da violação da dignidade do trabalho.**”

21 Vejam os fundamentos: “Não há que se confundir, contudo, a subordinação jurídica com o conceito já suplantado pelo STF, relacionado com a subordinação estrutural dos trabalhadores terceirizados em relação à execução do serviço prestado à tomadora, visto que tal condição é inerente à própria terceirização da atividade-fim, expressamente admitida pela Corte Suprema. A mera constatação da subordinação estrutural não é capaz, portanto, por si só, de justificar



O Ministro Relator, Alexandre Luiz Ramos, assim como eu e os Ministros Brito Pereira, Aloysio Corrêa da Veiga, Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa e Breno Medeiros, divergimos, por considerarmos não ser o caso de distinção, mas de reconhecer a ausência de vínculo de emprego direto entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços, uma vez que constatada a licitude da terceirização de atividade fim.

O recurso começou a ser julgado pela SBDI-1 do Eg. TST, mas teve a proclamação do resultado do julgamento suspenso, em razão do empate verificado no julgamento dessa questão preliminar, com remessa ao Tribunal Pleno.

O julgamento pelo Pleno não ocorreu porque, em setembro de 2021, as partes do processo firmaram acordo, com a extinção do feito.

A decisão do E. STF é aplicável a todos os casos em que se analisa a possibilidade da terceirização de atividade-fim, descartando o reconhecimento do vínculo de emprego direto entre empregado terceirizado e a empresa tomadora do serviço. Prevalece o entendimento do E. Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade de terceirizar toda e qualquer atividade.

## 6. CONCLUSÃO

Em todo o percurso histórico, verificamos que tanto a legislação, quanto a jurisprudência sempre estabeleceram balizas para tutelar as condições de trabalho nos processos de descentralização produtiva.

Em especial, a terceirização é um dos modos de descentralizar a produção, garantindo que a especialização de cada empresa em uma coordenação horizontal proporcione maior eficiência e ganhos de produtividade, economicidade e qualidade.

O caminho percorrido pela jurisprudência e a evolução legislativa demonstram essa afinidade e harmonia em garantir um regime jurídico adequado à terceirização, como modelo de descentralização produtiva que movimenta a economia, gera empregos e promove o desenvolvimento social.

---

o reconhecimento da ilicitude da terceirização. Por outro lado, uma vez evidenciada, a partir dos elementos de prova coligidos na instância ordinária, a subordinação jurídica, com o efetivo exercício do poder diretivo pelo tomador dos serviços em relação ao trabalhador formalmente contratado pela prestadora - no que tange, por exemplo, à sujeição hierárquica (presencial ou por meio telemático), controle de jornada ou concessão de férias -, resultará evidenciada a fraude à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT, conducente ao reconhecimento da terceirização ilícita.”

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRET, Amy Coney. **Stare Decisis and Due Process**. University of Colorado Law Review. Vol. 74. 2003.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RE 958252, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-199 DIVULG 12-09-2019 PUBLIC 13-09-2019.

DIDIER JR., Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil Vol. 2: Teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória**. 14 ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

HERSHOVITZ, Scott. **Integrity and Stare Decisis** (*Chapter 5*). Exploring Law's Empire: The Jurisprudence of Ronald Dworkin, Scott Hershovitz (ed). Oxford University Press. 2006.

PINTO, Almir Pazzianotto. Xeque-mate nas armadilhas que cercam a terceirização. Entrevista. In: **Consulex: revista jurídica**, v. 16, n. 359, p. 4-7, jan. 2012.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo, Editora Best Seller, 9ª Edição, 2002.

SOUZA, Raíssa Fabris de. **Uberização: da Revolução no Mundo Capitalista à Evolução das Novas Formas de Trabalho Humano**. Publicado em: 01/10/2019. Disponível em: < <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/uberizacao-da-revolucao-no-mundo-capitalista-a-evolucao-das-novas-formas-de-trabalho-humano/> > Acesso em 01/07/2020.