

TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: A POSIÇÃO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES E A CONSTRUÇÃO DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

OUTSOURCING OF LABOR IN BRAZIL: THE POSITION OF THE HIGHER COURTS AND THE CONSTRUCTION OF JURISPRUDENTIAL UNDERSTANDING

EXTERNALIZACIÓN DEL TRABAJO EN BRASIL: LA POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES Y LA CONSTRUCCIÓN DEL ENTENDIMIENTO JURISPRUDENCIAL

Pablo Waldileme Coelho Mota¹
Paulo Belí Moura Stakoviak Júnior²

RESUMO: O presente artigo científico tem como objetivo analisar como o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal construíram o seu entendimento jurisprudencial no que se refere ao fenômeno da terceirização nas relações de trabalho no Brasil. Para o atingimento do referido objetivo, foi realizada uma revisão sistemática de literatura em artigos científicos de ampla relevância, conjuntamente com doutrina trabalhista e/ou constitucional especializada. Além disso, foi realizada uma análise documental nas decisões judiciais mais relevantes das cortes superiores sobre o tema, em especial a Súmula 331 do TST, e a ADPF 324 e RE 958.252 do STF. Ao final, concluiu-se que as duas cortes superiores não se comunicam por completo no que se refere ao entendimento jurisprudencial, havendo por parte do TST uma maior proteção das relações laborais frente à precarização do trabalho, enquanto há por parte do STF uma maior flexibilização dos vínculos trabalhistas, com uma maior possibilidade de terceirizações.

3576

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT: This scientific paper aims to analyze how the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF) have constructed their jurisprudential understanding regarding the phenomenon of outsourcing in labor relations in Brazil. To achieve this objective, a systematic literature review was conducted using academically relevant scientific articles, alongside specialized labor and/or constitutional legal doctrine. In addition, a documentary analysis was carried out on the most significant judicial decisions from the higher courts on the subject, especially TST's Súmula 331, as well as STF's ADPF 324 and RE 958.252. The study concludes that the two higher courts do not fully align in their jurisprudential approaches: the TST tends to adopt a more protective stance toward labor relations in the face of labor precarization, whereas the STF embraces a more flexible interpretation of labor ties, allowing for broader outsourcing possibilities.

Keywords: Outsourcing. Precarization. Federal Supreme Court. Superior Labor Court.

¹Acadêmico do curso de graduação em Direito da Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS/TO.

²Professor Doutor do curso de graduação em Direito da Universidade Estadual do Tocantins - UNITINS/TO.

RESUMEN: El presente artículo científico tiene como objetivo analizar cómo el Tribunal Superior del Trabajo y el Supremo Tribunal Federal construyeron su entendimiento jurisprudencial en lo que respecta al fenómeno de la tercerización en las relaciones laborales en Brasil. Para alcanzar dicho objetivo, se realizó una revisión sistemática de la literatura en artículos científicos de amplia relevancia, junto con doctrina laboral y/o constitucional especializada. Además, se llevó a cabo un análisis documental de las decisiones judiciales más relevantes de las cortes superiores sobre el tema, en especial la Súmula 331 del TST, y la ADPF 324 y el RE 958.252 del STF. Al final, se concluyó que las dos cortes superiores no se comunican por completo en lo que se refiere al entendimiento jurisprudencial, existiendo por parte del TST una mayor protección de las relaciones laborales frente a la precarización del trabajo, mientras que por parte del STF hay una mayor flexibilización de los vínculos laborales, con una mayor posibilidad de tercerizaciones.

Palabras clave: Tercerización. Precarización. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Superior del Trabajo.

INTRODUÇÃO

No âmbito das relações de trabalho, tem-se que a temática da terceirização é das mais controversas tanto no âmbito doutrinário como também no jurisprudencial, causando desentendimento entre o que versam os diversos autores e tribunais no Brasil. A flexibilização constante das relações de trabalho, quando combinadas com os efeitos das últimas reformas trabalhistas experimentadas na legislação, trouxeram a tona uma série de problemas e questionamentos sobre os limites da terceirização do trabalho no Brasil, seus efeitos sobre os direitos trabalhistas e o papel da jurisprudência na definição de seus contornos legais. Nesse contexto, as decisões oriundas do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revelam visões nem sempre harmônicas sobre o tema, o que torna essencial a análise crítica desses posicionamentos jurisprudenciais.

3577

O objetivo da presente pesquisa é examinar minuciosamente a evolução e a construção argumentativa adotada tanto no âmbito do TST como também do STF em relação a terceirização da mão-de-obra no Brasil. Assim, o que se busca é entender a partir de elementos normativos, constitucionais e interpretativos, como se forma o entendimento dos referidos tribunais superiores. Do mesmo modo, quer-se compreender se há contabilidade e/ou discordância entre o que preconiza ambos os tribunais superiores em matéria de direito, bem como avaliar o efeito prático de cada um dos posicionamentos majoritários adotados.

A problemática aqui debatida cuida de tentar entender de que forma a jurisprudência do STF e do TST tem influenciado, restringido ou ampliado o entendimento sobre a terceirização, especialmente no que se refere à configuração do vínculo empregatício e à responsabilidade das

empresas tomadoras de serviço. Essa questão é fundamental, considerando o papel normativo que as cortes maiores têm assumido nos últimos anos. Do mesmo modo, tem-se que a relevância do tema se encerra não somente em sua atualidade, como também pela sua complexidade, haja vista a necessidade de se combinar tanto aspectos eminentemente legais, com o entendimento jurisprudencial das referidas cortes superiores.

Além disso, é importante mencionar que a terceirização afeta direta e indiretamente milhões de pessoas em todo o país, impactando de modo significativo as condições de trabalho, remuneração, estabilidade e direitos sociais. Ao mesmo tempo, reflete tendências econômicas globais que pressionam por maior flexibilização das relações laborais, colocando o Brasil diante do desafio de equilibrar competitividade com proteção ao trabalho.

O objetivo geral da pesquisa é analisar criticamente a evolução jurisprudencial do STF e do TST sobre a terceirização da mão de obra, identificando pontos de convergência e divergência, bem como os fundamentos jurídicos invocados por cada Corte. Além disso, incluem-se como objetivos o de apresentar os principais marcos normativos da terceirização no Brasil, discutir os conceitos e requisitos legais do contrato de trabalho terceirizado, bem como examinar julgados emblemáticos do STF e do TST sobre o tema.

A metodologia adotada é a pesquisa qualitativa e bibliográfica, com enfoque documental. Serão analisadas normas constitucionais e infraconstitucionais, decisões judiciais (notadamente acórdãos e repercussões gerais do STF e súmulas do TST), bem como a literatura jurídica especializada. O método de abordagem é o dedutivo, partindo de fundamentos teóricos e normativos para análise das decisões concretas, com especial atenção aos princípios constitucionais que regem as relações de trabalho no país.

Ao final, o que se espera com o presente estudo é que contribua para o entendimento dos efeitos da atuação dos tribunais superiores (STF e TST) na consolidação de um modelo jurídico seguro e equilibrado no que se refere às relações de trabalho e terceirização, verificando se há uma prevalência jurisprudencial de proteção ao trabalhador ou de flexibilização do vínculo de trabalho. Tem-se dessa forma como essencial a compreensão da posição jurisprudencial das referidas cortes, de modo que se possa avaliar o rumo do direito do trabalho no Brasil, em meio às tensões entre garantias sociais e dinamismo econômico.

Por fim, a presente investigação se propõe não apenas a descrever os posicionamentos dos tribunais, mas a interpretar criticamente os fundamentos jurídicos, políticos e sociais que

os embasam, buscando responder se o atual modelo jurisprudencial é coerente com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

O CONTRATO DE TRABALHO TERCEIRIZADO

O fenômeno da terceirização se caracteriza, em sentido superficial, como sendo uma forma de organização do trabalho onde uma empresa (em regra) transfere a execução de determinada atividade para outra, que se denomina prestadora de serviços. A partir desse momento, essa nova empresa, grupo ou pessoa passará a gerir a mão de obra necessária para a tarefa. Dentro do contexto jurídico nacional, historicamente, tal prática acaba por contornar os aspectos clássicos e protegidos do contrato de trabalho, especialmente o vínculo trabalhista, mitigando responsabilidade e levantando uma série de questões importantes quanto a sua legitimidade e possibilidade jurídica.

Nesse sentido, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula de modo geral as relações laborais no Brasil, o contrato de trabalho pressupõe a presença de requisitos como pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade (art. 3º da CLT). Assim, quando os elementos supracitados encontram-se presentes em uma relação de trabalho, mesmo que haja a figura de uma pessoa jurídica como intermediadora, a justiça do trabalho, em suas instâncias, tende a reconhecer a existência de vínculo trabalhista entre as partes, com todos os seus consectários legais. Desse modo, há a chamada terceirização ilícita.

3579

A legislação que regula especificamente a terceirização é relativamente recente. A Lei nº 13.429/2017, posteriormente consolidada pela Lei nº 13.467/2017 (conhecida popularmente como *Reforma Trabalhista*), ampliou a possibilidade de terceirização inclusive para a atividade-fim da empresa. Antes disso, o entendimento consolidado por meio da Súmula 331 do TST restringia a terceirização à atividade-meio, salvo exceções expressamente previstas em lei. A nova legislação acabou por romper com a lógica protetiva predominante até então, ao admitir a terceirização de quaisquer atividades, desde que a empresa contratada detenha capacidade econômica compatível e assuma os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais. O artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017, tornou explícita a possibilidade de contratação de empresa prestadora para execução de qualquer atividade, ampliando o escopo da terceirização:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 10 A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 20 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 (Brasil, 1974).

Desse modo, a lei nacional passa a permitir a configuração de terceirizações em praticamente qualquer atividade entre as desenvolvidas por empresas, fazendo assim co que se criasse grande divergência entre as cortes superiores.

Ao comentar sobre o tema, Carelli (2013) passa a afirmar que a expansão do fenômeno da terceirização que ocorre a partir do século XXI não se deu apenas no plano econômico, mas sim como um instrumento de reestruturação produtiva geral, de modo que fosse possível provocar uma fragmentação da classe trabalhadora e dessa forma reduzir o poder de barganha coletivo. Ainda segundo o autor, a terceirização passaria a atuar como uma forma de enfraquecimento do que se gtem com proteção social do trabalho, ao formar um vínculo jurídico diferente daquele que a própria legislação pretendeu que se criasse quando de um contrato de trabalho.

De modo similar, Artur e Grillo (2020) destacam que a terceirização constitui uma arena de reconfiguração do Direito do Trabalho, em que o conflito entre capital e trabalho é deslocado para disputas jurídicas sobre a natureza do vínculo contratual. Para as autoras, a terceirização não se limita a um contrato de prestação de serviços, mas representa um processo político de desinstitucionalização dos direitos do trabalho, com apoio de decisões judiciais e reformas legais, que acabaram muitas vezes por endossar a referida pretensão, dando dessa forma contornos de legalidade a uma situação que muitas vezes acaba por violar graves direitos sociais do trabalhador.

Entretanto, mesmo o fenômeno da terceirização/pejotização também carrega consigo uma dificuldade conceitual, o que para muitos autores pode ser explicado devido ao fato de ser recente a questão. Marcelino e Cavalcante, em seu trabalho *Por uma Definição de Terceirização*, ressaltam a dificuldade de se definir com precisão o fenômeno da terceirização, dada a multiplicidade de práticas que se abrigam sob esse termo. Os autores propõem uma definição que leve em consideração a natureza jurídica da relação, a posição do trabalhador na cadeia produtiva e os efeitos sociais da intermediação, diferenciando a terceirização legítima de formas abusivas do mesmo fenômeno.

Há quem defenda também, dentro da literatura especializada, o fenômeno da terceirização como sendo uma precarização sistêmica de todo o modelo que se pretendia criar quando da promulgação da CLT. Na ocasião, se tinha como objetivo teleológico proteger o trabalhador de uma série de abusos e vulnerabilidades causadas especialmente pela diferença econômica entre as partes:

As pesquisas sobre terceirização indicam que a precarização social do trabalho, além de se tornar uma temática central dos estudiosos, revela-se uma estratégia de dominação que atinge a todos os trabalhadores, mesmo que de forma diferenciada e hierarquizada, como parte da dinâmica de desenvolvimento do capitalismo flexível no contexto da globalização e da hegemonia neoliberal (Antunes e Druck, 2015, p. 16).

Antunes e Druck (2015) argumentam que ao fragmentar a organização produtiva, gera uma lógica de desresponsabilização das empresas principais, criando zonas de informalidade e degradação das condições de trabalho.

Além disso, outros elementos podem ser adicionados à análise aqui realizada, principalmente quando se fala no aumento da complexidade das relações laborais contemporâneas. Nesse sentido, cabe destacar aqui que com o aumento dos casos de terceirização no Brasil, conjuntamente com o aumento na complexidade das relações laborais e das dinâmicas de trabalho, torna-se deveras difícil realizar uma fiscalização rigorosa e objetiva das condições de trabalho. Assim, a complexidade das cadeias produtivas terceirizadas dificulta a fiscalização e favorece a ocorrência de graves violações de direitos humanos, sobretudo em atividades rurais e industriais com baixa visibilidade institucional (Filgueiras, 2014).

3581

Do ponto de vista doutrinário, tanto Resende (2017) quanto Frez e Melo (2016) acrescentam o fato de que, embora a terceirização seja admitida pela legislação atual, sua implementação deve observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. Para o autor, a existência de um contrato civil entre empresas não afasta automaticamente a configuração do vínculo empregatício, quando presentes os requisitos legais. A jurisprudência trabalhista, mesmo após as alterações legislativas, têm procurado manter critérios de aferição da legalidade da terceirização com base no efetivo controle do trabalho. Situações de subordinação direta, pessoalidade e habitualidade tendem a justificar a responsabilização da empresa tomadora, ainda que haja contrato formal com a prestadora.

Assim, tem-se que a reiterada omissão legislativa no que se refere a critérios mais rigorosos de reconhecimento de terceirizações legítimas abriram espaço para o crescimento desenfreado de relações de trabalho precárias. A simples formalização contratual entre

empresas, sem análise da realidade fática da prestação de serviços, favorece mudanças estruturais que fragilizam os direitos dos trabalhadores.

Desse modo, o contrato de trabalho terceirizado precisa ser compreendido como um instituto de alta complexidade jurídica, e que deve observar não apenas os termos contratuais a partir de prospectivamente puramente literal e/ou dogmáticas, mas si seus fins sociais e se suas cláusulas não violam o que se pretendia proteger tanto quando da promulgação da Constituição Federal, como também da legislação trabalhista nacional. Uma leitura crítica da legislação e da prática empresarial demonstra que a terceirização, longe de ser neutra, carrega implicações estruturais para o mundo do trabalho e exige uma abordagem normativo-jurisprudencial que coloque o trabalhador no centro da proteção jurídica.

O POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Antes de mais nada, é imperioso destacar que a justiça do trabalho no Brasil historicamente adotou um posicionamento mais protetivo com relação à terceirização da mão de obra no Brasil adotando postura firme quando se trata de contratos de trabalhos com vínculo empregatício disfarçados de terceirização. Com o passar do tempo e das sucessivas decisões que formaram esse entendimento, foi formulada a Súmula 331 do TST, que se tornou uma referência jurisprudencial obrigatória ao longo de mais de duas décadas de debates jurídicos nas cortes.

3582

A Súmula 331, editada inicialmente em 1993 e posteriormente atualizada, estabeleceu critérios rígidos para a validade da terceirização. Ela reconhecia a licitude da contratação de serviços por empresa interposta apenas nas atividades-meio, nos serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou nos casos previstos em lei específica, como o trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974. Em todas as demais hipóteses, a intermediação de mão de obra era considerada ilegal, ensejando o reconhecimento de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviços.

O posicionamento supracitado tinha como principal objetivo o de coibir que houvesse fraudes trabalhistas no âmbito das relações laborais, onde haveria um contrato de prestação de serviços e/ou terceirização onde havia *in facto* um vínculo trabalhista. Para a corte superior do trabalho, o TST, o objeto da análise deveria ser a realidade fática das relações de trabalho, e não tão somente o instrumento contratual que dá início a essa relação (Lima e Moraes, 2024).

Em consonância com esse entendimento, a edição da Súmula 331 do TST fez com que o tribunal passasse a se posicionar de maneira mais dura frente às fraudes nas relações de trabalho. Além disso, a Súmula em questão introduziu a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa contratada, desde que houvesse participação na relação processual e constasse do título executivo. A jurisprudência passou, então, a admitir que a empresa contratante pudesse ser chamada a responder financeiramente pelas dívidas trabalhistas, mesmo sem vínculo direto, reforçando o caráter protetivo do Direito do Trabalho:

Súmula n. 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (Brasil, 2011).

Ocorre que, com o avançar das dinâmicas econômicas e de trabalho, a rigidez do entendimento que outrora havia firmado a Súmula 331 no âmbito do TST começou a ser veementemente questionada. Isso ocorreu especialmente após as reformas trabalhistas experimentadas a partir do ano de 2017, no governo do então Presidente Michel Temer, entre outros episódios legislativos ocorridos ao longo do século XXI.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho passou a sofrer uma série de pressões políticas e jurídicas para que pudessem reformar o seu entendimento, especialmente após decisões como a da ADPF 324 e do RE 958.252, que acabaram por fixar a licitude de terceirização em todos os níveis e atividades da atividade econômica.

No mesmo sentido, a justiça do trabalho no Brasil continuou a exercer controle sobre os casos em que a terceirização representasse, em aspecto prático, uma forma camuflada de contratação direta de trabalhadores, como nos casos das famosas pejetização e fraude à legislação trabalhista. Entretanto, mesmo com as decisões do STF que serão analisadas a seguir, o TST ainda continua a, na medida do possível, restringir a continuidade de relações laborais que tenham como objetivo subverter a teleologia dos contratos de trabalho e das relações trabalhistas protegidas no Brasil.

Portanto, o posicionamento do TST, centrado em torno da Súmula 331, foi historicamente guiado por uma lógica de proteção social e combate à precarização. Embora esse entendimento tenha sido parcialmente superado pelas decisões do STF, ele ainda influencia a atuação dos magistrados trabalhistas, especialmente na análise fática das relações de trabalho.

DA JURISPRUDÊNCIA DO STF SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

A consolidação do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) a respeito da terceirização da mão de obra no Brasil representa um marco na redefinição dos contornos jurídicos das relações de trabalho. Até então balizada por uma jurisprudência protetiva da Justiça do Trabalho, sintetizada na Súmula 331 do TST, a questão foi reconfigurada pela atuação do STF ao julgar o Recurso Extraordinário nº 958.252 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, ambos com repercussão geral.

Por ocasião do Recurso Extraordinário Nº 958.252/MG, o Supremo Tribunal Federal acabou por reconhecer a legitimidade constitucional da terceirização, ao afirmar que os princípios da livre iniciativa e da liberdade jurídica devem ser interpretados de forma harmoniosa com os valores sociais do trabalho. Na ocasião, o relator do processo era o Ministro Luiz Fux, que destacou de que a divisão entre o que se entende como sendo atividade-fim e atividade-meio é puramente artificial e incompatível com a dinâmica das modernas relações de trabalho, frutos de uma economia em constante mutação, sendo assim a terceirização uma expressão da organização produtiva contemporânea protegida pelo artigo 170 da Constituição Federal:

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. 30, 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 - No32, 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 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. 10, IV, art. 50, 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 10, IV, e 170 da CRFB) e da liberdade contratual (art. 50, II, da CRFB) (Brasil, 2018).

Percebe-se, pela análise do referido julgado, que houve uma dissonância substancial entre o que fora estabelecido por força da Súmula 331 do TST, flexibilizando as possibilidades de terceirização irrestrita.

Na ADPF 324/DF, o relator ministro Luís Roberto Barroso firmou a tese de que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.” O julgamento reforçou que não há, na Constituição, vedação à terceirização e que sua adoção não configura, por si só, precarização das condições laborais. Todavia, o exercício abusivo dessa prática pode ensejar a responsabilização da empresa contratante, especialmente quando não houver fiscalização das condições contratuais estabelecidas pelas partes:

O contexto é, portanto, de um desequilíbrio entre posições jurídicas que não mais se sustenta, pois a própria premissa de submissão da mão de obra ao capital merece ser revista. No texto constitucional, os vetores da valorização do trabalho e da livre iniciativa estão postos, estrategicamente, lado a lado. Estão assim postos enquanto fundamentos da República Federativa do Brasil, logo no artigo inaugural da Constituição, e como princípios da ordem econômica, no art. 170. Disso resulta um mandamento constitucional de equalização desses vetores, bastante diferente do cenário jurídico paternalista que construímos ao longo dos anos, antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988. O reconhecimento da constitucionalidade da terceirização de atividades inerentes à atividade-fim revela-se como instrumento de equalização dos agentes de mercado envolvidos, atendendo, portanto, às diretrizes constitucionais acima citadas. Logicamente, a prática da terceirização coloca em xeque conceitos basilares do Direito do Trabalho tal qual o conhecemos. Será preciso, portanto, refundar o Direito do Trabalho, instaurando novos pontos de ancoragem ou, no mínimo, reformulando os seus mais fundamentais conceitos. Também a Justiça do Trabalho estará diante do grande desafio de coibir abusos, nomeadamente o uso ardiloso da terceirização como expediente de pulverização da cadeia produtiva com vistas a impedir, em qualquer altura do processo produtivo, que alguma empresa arque com os direitos trabalhistas envolvidos (Brasil, 2018).

Ambas as decisões enfatizaram que a terceirização deve observar o cumprimento integral da legislação trabalhista por parte da prestadora, cabendo à tomadora o dever de verificação da idoneidade e da capacidade econômica da contratada. A responsabilização

subsidiária permanece como medida protetiva aos trabalhadores, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212/1991, quando demonstrada omissão fiscalizatória.

Ao analisar de modo crítico as decisões proferidas pela Suprema Corte, pode-se constatar um forte embasamento teórico, que ultrapassa tão somente uma interpretação restritiva tanto do texto constitucional quanto da legislação trabalhista, como também traz ao debate elementos de economia e história, inclusive citando autores como Ronald Coase e John Roberts, bem como estudos empíricos que sugerem quanto às vantagens da terceirização.

Ocorre que, a crítica doutrinária acaba por destacar que tais decisões possuem o condão de enfraquecer o que se construiu em termos de proteção ao trabalhador ao longo de muitos anos, bem como enfraquecer mecanismos de responsabilização e flexibilizar vínculos. Embora os ministros tenham argumentado que não há precarização automática, o deslocamento da análise para a licitude contratual objetiva pode ocultar relações de subordinação disfarçadas.

O STF, ao declarar inconstitucionais dispositivos da Súmula 331 do TST, assumiu função normativa ao estabelecer limites à jurisprudência trabalhista, interferindo diretamente na atuação da Justiça especializada. Essa intervenção reconfigura o papel do STF na harmonização dos direitos sociais e dos princípios econômicos constitucionais, com repercussões práticas sobre milhões de trabalhadores. Assim, a jurisprudência da Suprema Corte sobre terceirização não apenas redefine a legalidade do modelo, mas também reorienta o sistema jurídico-laboral em favor da flexibilização e da autonomia empresarial.

3586

CONCLUSÃO

O que se pode verificar ao longo do texto é que o Brasil experimentou, conforme o passar das décadas, profundas transformações nas relações de trabalho, de modo que a terceirização acabou por se tornar um símbolo da flexibilização do arranjo trabalhista, bem como da reconfiguração das garantias históricas asseguradas aos trabalhadores em território nacional. Com a ampliação legislativa e o reposicionamento jurisprudencial, o tema exige contínua análise crítica quanto aos seus limites e efeitos.

Ao mesmo tempo, foi possível concluir que em um primeiro momento, Justiça do Trabalho procurou estabelecer barreiras protetivas, com base na Constituição Federal e nos princípios do Direito do Trabalho, restringindo a terceirização à atividade-meio e combatendo fraudes que disfarçavam vínculos empregatícios sob contratos civis. Essa atuação foi guiada

por uma visão protetiva do trabalhador, calcada na valorização da dignidade humana e da centralidade do emprego como fator de cidadania e inclusão social.

Entretanto, e de modo mais recente, o STF acabou por impor inflexões significativas no entendimento que já havia sido fixado pelos tribunais do trabalho, em especial pelo TST. Nesse sentido, a suprema corte do Brasil acabou por firmar entendimento mais favorável para a terceirização como medida constitucional, inclusive em atividade-fim, deslocando desse modo o eixo interpretativo, e priorizando a liberdade contratual entre as partes. Desse modo, pode-se ver que a jurisprudência passou a conferir maior margem de autonomia às empresas, ao mesmo tempo em que relativizou a noção clássica de vínculo de emprego como critério de proteção social.

Esse reposicionamento gerou efeitos vinculantes sobre a jurisprudência da Justiça do Trabalho, desafiando sua competência tradicional e seus entendimentos consolidados. Em termos práticos, muitos julgados passaram a seguir a diretriz do STF, ainda que com resistência em certos casos, revelando uma tensão institucional e uma disputa hermenêutica sobre o significado da proteção trabalhista no século XXI. A autonomia da Justiça especializada, embora ainda formalmente preservada, viu-se esvaziada em matérias centrais de sua atuação histórica.

3587

Ademais, a solidificação de um entendimento alinhado ao STF evidencia que a tendência jurisprudencial é a de naturalizar a fragmentação das relações de trabalho no Brasil, na medida em que se admite que a terceirização pode ser utilizada a partir de amplos parâmetros constitucionais. Embora juridicamente respaldada, essa orientação precisa ser continuamente debatida à luz de seus efeitos sociais e das assimetrias que produz. A prevalência da lógica empresarial sobre a lógica protetiva pode comprometer os avanços históricos conquistados em matéria de direitos sociais.

Outrossim, ainda que se possa reconhecer quanto a necessidade de adaptação das dinâmicas legais de trabalho, em razão do avanço social e de relações econômicas, não se pode perder em momento algum de vista o bem-estar do trabalhador, núcleo central de toda a legislação trabalhista no Brasil. Os processos de terceirização, quando mal regulados e/ou fiscalizados, podem significar perdas substanciais em termos de direito sociais, aprofundando ainda mais desigualdades sociais, contrariando severamente os dispositivos tanto normativos quanto teleológicos da constituição.

Em última análise, a jurisprudência dominante hoje nos tribunais superiores representa uma inflexão histórica no campo do Direito do Trabalho. Ainda que os fundamentos do STF prevaleçam formalmente sobre os da Justiça do Trabalho, o debate está longe de ser encerrado. A dissociação entre legalidade e legitimidade das decisões segue alimentando tensões teóricas e práticas, evidenciando que o tema da terceirização permanece como uma arena viva de disputas por justiça, eficiência e dignidade no trabalho.

Assim, pode-se concluir que uma análise quanto ao posicionamento jurisprudencial das cortes superiores sobre a terceirização do trabalho no Brasil não pode se resumir simplesmente a uma leitura formal de decisões judiciais e acórdãos, mas deve sim levar em consideração seu contexto jurídico e os efeitos práticos que essas decisões devem levar, especialmente por sua eficácia *erga omnes*, tratando do STF. O futuro da dignidade e não precarização do trabalho deverá depender da forma como a suprema corte, em paralelo ao TST, modularão os efeitos de suas decisões, de modo que desenvolvimento econômico e garantias sociais sejam igualmente contempladas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015.

3588

ARTUR, Karen; GRILLO, Sayonara. Terceirização e arenas de reconfiguração do Direito do Trabalho no Brasil. **REI-REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS**, v. 6, n. 3, p. 1184-1213, 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre a prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, entre outras. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324/DF**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em: 30 ago. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 15 fev. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=3E59-7883-F2B8-C641>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 958.252/MG**. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 15 fev. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=958252&base=baseA cordaos>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331: contrato de prestação de serviços. Legalidade. Vínculo de emprego. Responsabilidade**. Aprovada em sessão do Tribunal Pleno em 27 de maio de 1993, com alterações até 2011. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF, 27 maio 2011. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/-/asset_publisher/2Jjv/content/id/298487. Acesso em: 10 maio 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, p. 232-244, 2013.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, educação e saúde**, v. 14, p. 15-43, 2016.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência. **Repórter Brasil**, v. 24, n. 06, 2014.

3589

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanessa Mieiro. Terceirização no Brasil. **South American Development Society Journal**, v. 2, n. 4, p. 78-101, 2016.

LIMA, Suellen Rebeca Rodrigues; DE MORAIS, Uérlei Magalhães. A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 2432-2448, 2024.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno crh**, v. 25, p. 331-346, 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. Grupo Gen-Editora Método Ltda., 2017.