

A TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: IMPACTOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS¹

OUTSOURCING IN LABOR LAW: IMPACTS, CHALLENGES AND LEGAL PERSPECTIVES

Antônio Cleiton Farias de Macedo Júnior²

Kaio Dácio de Sousa da Silva³

Rodrigo Araújo Saraiva⁴

RESUMO: A terceirização no direito do trabalho é um tema amplamente debatido no cenário jurídico brasileiro, sobretudo após a Reforma Trabalhista de 2017, que possibilitou a terceirização irrestrita de atividades, inclusive as atividades-fim das empresas. O estudo tem como objetivo geral analisar os impactos da nova regulamentação sobre as relações de trabalho no Brasil, investigando seus reflexos na proteção dos direitos dos trabalhadores e na responsabilização das empresas contratantes. O problema que norteia a pesquisa consiste em compreender de que forma as mudanças introduzidas pela reforma têm influenciado a dinâmica das relações laborais e a efetividade das garantias trabalhistas previstas na Constituição Federal. Utilizando métodos dedutivo, dialético e histórico-evolutivo, aliados à pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, o estudo examina a evolução normativa da terceirização e suas repercussões práticas. Os resultados apontam que, embora a ampliação da terceirização tenha gerado ganhos de eficiência e flexibilidade empresarial, também provocou maior precarização das condições de trabalho, desigualdade entre empregados diretos e terceirizados e dificuldades na responsabilização das empresas tomadoras de serviço. O estudo alcança, portanto, uma compreensão crítica e equilibrada da terceirização no contexto jurídico contemporâneo, contribuindo para o debate acadêmico e para o aperfeiçoamento da proteção laboral no Brasil.

5820

Palavras-Chave: Relações de Trabalho. Direitos Trabalhistas. Responsabilidade Empresarial.

ABSTRACT: Outsourcing in labor law is a widely debated topic in the Brazilian legal sphere, especially after the 2017 Labor Reform, which allowed unrestricted outsourcing of activities, including core business functions. This study aims to analyze the impacts of the new regulation on labor relations in Brazil, investigating its effects on the protection of workers' rights and on the accountability of contracting companies. The research problem seeks to understand how the changes introduced by the reform have influenced the dynamics of labor relations and the effectiveness of the labor guarantees established in the Federal Constitution. Using deductive, dialectical, and historical-evolutionary methods, combined with bibliographical, documentary, and jurisprudential research, the study examines the normative evolution of outsourcing and its practical repercussions. The results indicate that, although the expansion of outsourcing has generated gains in efficiency and business flexibility, it has also led to greater precariousness of working conditions, inequality between direct and outsourced employees, and difficulties in holding contracting companies accountable. Therefore, the study achieves a critical and balanced understanding of outsourcing within the contemporary legal context, contributing to academic debate and to the improvement of labor protection in Brazil.

Keywords: Labor Relations. Labor Rights. Corporate Responsibility.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Centro Universitário Santo Agostinho (UNIFSA), no Curso de Direito, Teresina-PI, novembro de 2025.

² Graduando em Direito pelo Centro Universitário Santo Agostinho.

³ Graduando em Direito pelo Centro Universitário Santo Agostinho.

⁴ Orientador. Prof. Me. Centro Universitário Santo Agostinho.

I INTRODUÇÃO

A terceirização no Direito do Trabalho constitui uma das temáticas mais relevantes e controversas do cenário jurídico contemporâneo brasileiro. Após a Reforma Trabalhista de 2017 e as decisões do Supremo Tribunal Federal que validaram a terceirização ampla, inclusive das atividades-fim, o tema passou a ocupar posição central nos debates sobre modernização das relações laborais e flexibilização contratual. A prática, adotada como estratégia empresarial voltada à eficiência produtiva e à redução de custos, tem igualmente suscitado críticas quanto à precarização das condições de trabalho, à perda de direitos e à fragilização da proteção jurídica ao trabalhador.

Diante desse contexto, o problema que norteia a presente pesquisa consiste em compreender de que forma as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 repercutiram nas dinâmicas das relações de trabalho e na efetividade da proteção dos direitos trabalhistas no Brasil. Assim, o objetivo geral é analisar os impactos da regulamentação da terceirização sobre as relações de trabalho, investigando seus reflexos na proteção do trabalhador e na responsabilização das empresas contratantes, de modo a verificar se as alterações legislativas representaram um avanço ou um retrocesso nas garantias sociais.

Metodologicamente, o estudo adota abordagem dedutiva e caráter qualitativo, sustentando-se em pesquisa bibliográfica, documental, jurisprudencial e análise de dados estatísticos. A pesquisa envolve o exame da legislação pertinente, notadamente as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, além da Constituição Federal de 1988 e da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. Complementarmente, serão considerados estudos acadêmicos e dados de órgãos como o IBGE e o DIEESE, de modo a integrar o enfoque jurídico com dimensões econômicas e sociais do fenômeno.

Para tanto, o estudo está dividido em três sessões, **na primeira, intitulada** “Noções Introdutórias Acerca do Alcance do Instituto Jurídico da Terceirização Trabalhista”, tem como objetivo analisar a evolução histórica da terceirização no Brasil, desde o período anterior à Reforma Trabalhista até as mudanças introduzidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, buscando compreender seus impactos nas relações de trabalho, na organização sindical e na responsabilização das empresas, bem como avaliar os efeitos sociais, jurídicos e econômicos desse modelo de contratação. **Na segunda, , intitulada** “Impactos da Terceirização nas Relações de Trabalho”, com objetivo de analisar os impactos da ampliação da terceirização nas relações

de trabalho após as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, discutindo como esse modelo, embora associado à eficiência empresarial, também é relacionado à precarização laboral. Busca-se, assim, avaliar o equilíbrio entre os benefícios econômicos e as consequências sociais e jurídicas para os trabalhadores no contexto do Direito do Trabalho contemporâneo. **Na terceira**, intitulada “Os Desafios da Terceirização Trabalhista nas Relações de Trabalho”, analisa os impactos da Lei nº 13.429/2017 na terceirização trabalhista, destacando as principais mudanças no modelo de contratação e a importância da gestão responsável para garantir relações de trabalho equilibradas e conformes à legislação.

Portanto ao decorrer do artigo visa-se discutir criticamente os impactos da terceirização na configuração atual do mercado de trabalho brasileiro, avaliando seus desdobramentos sobre a dignidade do trabalhador, a segurança jurídica e a efetividade dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Pretende-se, assim, contribuir para o debate acadêmico e jurídico acerca dos desafios e perspectivas futuras da terceirização, propondo reflexões que auxiliem na construção de um equilíbrio entre eficiência empresarial e justiça social.

2 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS ACERCA DO ALCANCE DO INSTITUTO JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

5822

Essa sessão tem como objetivo, analisar a evolução histórica da terceirização no Brasil, desde a sua regulamentação anterior à reforma trabalhista até as inovações trazidas pela lei nº 13.429/2017 e pela lei nº 13.467/2017. Busca-se ainda compreender os impactos da terceirização nas relações de trabalho, sob a ótica empresarial e dos trabalhadores, bem como seus reflexos na organização sindical e na responsabilização das empresas tomadoras de serviços, de modo a avaliar os efeitos sociais, jurídicos e econômicos decorrentes desse modelo de contratação

2.1 Evolução Histórica da Terceirização no Brasil

A terceirização no Brasil começou a se delinear na década de 1970, com a promulgação da Lei nº 6.019/1974, que regulamentou o trabalho temporário nas empresas urbanas. Essa norma surgiu em um contexto de transformações econômicas globais, marcado pela crescente necessidade de flexibilização das relações laborais e de adaptação do sistema produtivo às novas exigências do mercado (DELGADO, 2017). Nesse cenário, o trabalho temporário foi concebido como uma forma de suprir demandas excepcionais, como a substituição de empregados afastados e o atendimento a picos sazonais de produção.

Durante as décadas de 1980 e 1990, a terceirização ganhou força como instrumento de gestão e reestruturação produtiva. Esse movimento ocorreu paralelamente ao avanço das políticas neoliberais, à privatização de empresas públicas e à busca pela redução de custos operacionais. Como explica Antunes (2018), esse processo resultou na “fragmentação do trabalho e na disseminação de formas de contratação mais flexíveis, frequentemente associadas à precarização das condições laborais”. Assim, a terceirização consolidou-se como uma estratégia empresarial voltada à eficiência e competitividade, mas também gerou novas formas de vulnerabilidade para os trabalhadores.

No campo jurídico, a ausência de uma legislação específica fez com que a prática da terceirização fosse regulada, por muito tempo, pela jurisprudência trabalhista, especialmente pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), editada em 1993. Essa súmula estabeleceu que a terceirização seria lícita apenas em atividades-meio, como serviços de vigilância, conservação e limpeza, além do trabalho temporário (BRASIL, 2011). Também definiu a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora pelos créditos trabalhistas, caso a prestadora não cumprisse suas obrigações. Para Martins (2017), a Súmula 331 representou “um marco de equilíbrio entre a liberdade contratual das empresas e a proteção mínima ao trabalhador terceirizado”.

5823

Entretanto, a rigidez desse entendimento gerava insegurança jurídica e limitava as possibilidades contratuais das empresas. Essa situação começou a se alterar em 2017, com a edição da Lei nº 13.429/2017, que modificou a Lei nº 6.019/1974 e passou a permitir a terceirização em qualquer atividade da empresa, inclusive nas atividades-fim. Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) consolidou essas alterações, promovendo uma reconfiguração do modelo jurídico da terceirização no país (MELO, 2017).

Essas transformações representaram uma ruptura com a tradição jurisprudencial do TST e ampliaram de forma expressiva as possibilidades contratuais no mercado de trabalho. Contudo, segundo Pochmann (2016), “a ampliação irrestrita da terceirização acentuou desigualdades e precarizações, ao transferir riscos empresariais para os trabalhadores e enfraquecer a proteção coletiva”. Assim, a evolução histórica da terceirização no Brasil revela um movimento de expansão da liberdade econômica das empresas, mas também de tensão entre eficiência produtiva e proteção social, que permanece como desafio central do Direito do Trabalho contemporâneo.

2.1.2 Regulamentação Anterior à Reforma

Antes da Reforma Trabalhista de 2017, a aplicação da terceirização no Brasil era basicamente construída pela jurisprudência, com destaque para a Súmula 331 do TST. Esse enunciado reconhecia como lícita a terceirização em quatro hipóteses: (i) trabalho temporário, regulado pela Lei nº 6.019/1974; (ii) serviços de vigilância, previstos na Lei nº 7.102/1983; (iii) serviços de conservação e limpeza; (iv) atividades especializadas ligadas à atividade-meio do tomador.

A distinção entre atividade-fim e atividade-meio era central nesse cenário. Segundo Delgado (2017), as atividades-fim correspondem ao núcleo essencial da empresa, enquanto as atividades-meio são acessórias, sem relação direta com sua função principal.

Além disso, a Súmula nº: 331 atribuía ao tomador de serviços a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas, desde que figurasse no processo e constasse no título executivo, como forma de resguardar os direitos dos trabalhadores diante da inadimplência da prestadora.

2.1.3 A Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista: mudanças no regime jurídico

A Lei nº 13.429/2017, Lei da Terceirização sancionada em março de 2017, modificou a Lei nº 6.019/1974 e passou a disciplinar tanto o trabalho temporário quanto a terceirização. A principal inovação foi a possibilidade de terceirizar qualquer atividade, inclusive a atividade-fim da empresa. O art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 definiu a empresa prestadora de serviços como pessoa jurídica que contrata, remunera e dirige os trabalhadores, não havendo vínculo direto destes com a contratante.

Poucos meses depois, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) reforçou essa ampliação, ao prever de forma expressa que a terceirização poderia alcançar todas as atividades da empresa, inclusive sua principal. Esse novo regime rompeu com o entendimento consolidado pela Súmula 331 do TST, que restringia a prática às atividades-meio. Como destaca, Melo (2017), a mudança representou a legalização de uma terceirização ampla, mas sem contrapartidas significativas de proteção ao trabalhador.

No tocante à responsabilidade do tomador, manteve-se a regra da responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas durante a vigência do contrato de prestação de serviços (art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974). Além disso, foram estabelecidos requisitos formais para as empresas terceirizadas, como inscrição no CNPJ, registro na Junta Comercial e capital social mínimo proporcional ao número de empregados (art. 4º-B).

Tais cobranças quanto ao capital social repercute novas observações no momento da contratação pela Empresa Tomadora de Serviços da Empresa Terceirizante (empregadora dos prestadores de serviço que atuarão junto à tomadora), como forma de exigir uma atenção responsável no momento da contratação trilateral, isto é, um dever de cuidado na eleição na empresa que terceiriza seus empregados.

A ausência de tal observação comina exatamente na chamada culpa *in elegendo*, que significa culpa diante da má eleição da empresa que terceiriza seus serviços, fazendo com que a Empresa que opte por tal modalidade de contratação tenha o mínimo cuidado de observar a quantidade de empregados que a empresa terceirizante possui e se o valor abarcado no seu capital social é suficiente para fazer frente aos créditos trabalhistas de seus empregados, podendo culminar na responsabilização subsidiária da Empresa contratante. Essa consequência jurídica será exposta logo mais, diante das observações necessárias e repercussões jurídicas advindas da opção pela terceirização.

3 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Essa sessão, analisa os impactos da ampliação da terceirização nas relações de trabalho brasileiras, especialmente após as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017. Busca-se também compreender como essa forma de contratação, ao mesmo tempo em que é defendida como instrumento de eficiência e modernização empresarial, também tem sido apontada como fator de precarização das condições laborais. Assim, pretende-se discutir o equilíbrio ou o desequilíbrio, entre os benefícios econômicos para as empresas e as consequências sociais e jurídicas para os trabalhadores, destacando os principais desafios que essa dualidade impõe ao Direito do Trabalho contemporâneo.

5825

3.1 A Terceirização entre Eficiência Empresarial e Precarização do Trabalho

A ampliação da terceirização promovida pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 trouxe mudanças relevantes nas relações de trabalho no Brasil. Do ponto de vista empresarial, ela é defendida como mecanismo de eficiência e competitividade, permitindo que as empresas concentrem esforços em suas atividades principais e deleguem funções secundárias a prestadoras especializadas, o que pode gerar redução de custos, maior produtividade e flexibilidade organizacional (Pastore, 2015).

Sob a perspectiva dos trabalhadores, entretanto, os efeitos tendem a ser negativos. Estudos apontam que terceirizados recebem salários inferiores, têm menos benefícios e

enfrentam condições de trabalho mais precárias. Conforme dados do DIEESE (2017), trabalhadores terceirizados recebem, em média, 24% menos que os contratados diretamente e possuem jornadas mais extensas. Nesse mesmo sentido, o Ministério Público do Trabalho (2018) identificou maior incidência de acidentes entre empregados terceirizados, evidenciando a fragilidade das condições de segurança e saúde no trabalho. Melo (2017) também, destaca que essa forma de contratação está associada a maior incidência de acidentes de trabalho e ao enfraquecimento da organização sindical, uma vez que a fragmentação da categoria dificulta a mobilização coletiva. A desigualdade dentro do próprio ambiente laboral é evidente, com trabalhadores lado a lado exercendo funções semelhantes, mas em condições desiguais.

No aspecto jurídico, a legislação manteve a responsabilidade subsidiária da tomadora, que só responde se a prestadora não cumprir suas obrigações. Embora tal medida garanta alguma proteção, muitos defendem a adoção da responsabilidade solidária para efetivar a tutela dos trabalhadores. A lei também impôs à contratante o dever de zelar pela segurança, higiene e alimentação dos terceirizados quando atuem em suas dependências, mas tais previsões ainda são consideradas insuficientes para equiparar os direitos entre terceirizados e contratados diretos.

Assim, a terceirização revela um paradoxo: enquanto representa ganhos para a gestão empresarial, tende a acentuar desigualdades e fragilizar direitos trabalhistas, configurando um dos principais desafios contemporâneos para o Direito do Trabalho no Brasil. 5826

3.2 Impactos Sociais e Jurídicos da Terceirização no Equilíbrio das Relações de Trabalho

A expansão da terceirização no Brasil, fortalecida pelas Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017, implicou não apenas alterações normativas, mas também profundas mudanças no equilíbrio tradicional entre capital e trabalho. Conforme relata a Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

“Nas atividades tipicamente terceirizadas, a remuneração média era inferior à praticada nas atividades tipicamente contratantes.” (DIEESE, 2017, p. 8).

Dessa forma, a lógica de transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador evidencia-se como um dos principais desafios à tutela trabalhista.

No plano jurídico, a terceirização conduz a uma fragmentação da relação empregatícia tradicional, diluindo a figura do empregador direto e dificultando a responsabilização. Em artigo recente observa-se que:

“A terceirização constitui o instrumento mais devastador do capitalismo flexível, pois destrói a solidariedade operária e transforma o coletivo de trabalhadores em um arquipélago de indivíduos isolados.” (ANTUNES, 2018, p. 57).

Isso impacta diretamente a organização coletiva dos trabalhadores e o poder de negociação sindical. Além disso, os riscos de acidentes de trabalho tendem a se acentuar no cenário terceirizado. Conforme reportagem do Ministério Público do Trabalho (MPT): “Cerca de 80% dos acidentes de trabalho com morte no Brasil atinge trabalhadores terceirizados.” (MPT-PB, 2025). Tal dado evidencia que a terceirização amplia a vulnerabilidade da força de trabalho, reforçando a necessidade de maior proteção jurídica e social.

Portanto, a terceirização revela-se como um fenômeno ambíguo: ao mesmo tempo em que favorece a eficiência empresarial, fragiliza as bases de proteção do trabalhador e aprofunda desigualdades. Frente a esta realidade, o desafio contemporâneo do Direito do Trabalho consiste em encontrar formas de compatibilizar liberdade econômica, produtividade e justiça social.

3.3 Repercussões da Terceirização na Representação Sindical e na Coletividade Trabalhista

Um dos efeitos mais significativos da ampliação da terceirização é a fragmentação da classe trabalhadora e o consequente enfraquecimento da representação sindical. Ao permitir a

5827

contratação de empregados por empresas prestadoras de serviço distintas, ainda que atuem na mesma unidade produtiva, a terceirização cria múltiplos vínculos empregatícios e categorias sindicais distintas, o que compromete a unidade da ação coletiva dos trabalhadores.

A terceirização, como um dos mecanismos centrais da precarização social do trabalho, atinge diretamente a organização coletiva dos trabalhadores. Conforme destaca Druck (2016, p. 17), a terceirização contribui para o enfraquecimento sindical, conforme o trecho a seguir: “Um conjunto de indicadores e dimensões da precarização social do trabalho foi objeto de análise para demonstrar como ela se manifesta na realidade. São eles: 1) as formas de mercantilização da força de trabalho (o mercado de trabalho); 2) os padrões de gestão e organização do trabalho; 3) as condições de (in)segurança e saúde no trabalho; 4) o isolamento e a perda de enraizamento e de vínculos resultantes da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação, afetando decisivamente a solidariedade de classe; 5) o enfraquecimento da organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores; e, por fim, 6) a ‘crise’ do direito do trabalho motivada pela ofensiva patronal, que questiona a sua tradição e existência, expressa hoje nos ataques à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a exemplo das 101 propostas de modernização trabalhista formuladas pela Confederação Nacional da

Indústria (CNI) ou do projeto de lei nº 4.330, proposto e defendido pelo empresariado, que libera a terceirização sem limites."

Essa desarticulação sindical repercute diretamente nas condições de trabalho e de vida dos empregados. Como observa o estudo *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha* (DIEESE; IPEA; MPT, 2014, p. 27), "a dispersão dos trabalhadores entre diferentes empresas contratadas gera obstáculos à comunicação e à organização coletiva, prejudicando a construção de reivindicações comuns". O resultado é a diminuição da representatividade e da capacidade de resistência frente às políticas de flexibilização e desregulamentação trabalhista.

Essa desarticulação sindical repercute diretamente nas condições de trabalho e de vida dos empregados. Segundo o DIEESE (2017, p. 15), os terceirizados "possuem jornadas mais extensas, salários inferiores e menor tempo de permanência no emprego", fatores que, somados, contribuem para um ciclo contínuo de vulnerabilidade. Assim, a terceirização não apenas altera a estrutura das relações produtivas, mas reconfigura as formas de ação coletiva, enfraquecendo a defesa de direitos conquistados historicamente.

Portanto, a terceirização, ao fragmentar o universo laboral e pulverizar a representação sindical, impõe novos desafios à efetivação do princípio da liberdade sindical e à construção de uma negociação coletiva efetiva. Reverter esse processo exige o fortalecimento das instituições representativas e a formulação de políticas que garantam isonomia de direitos e proteção ampla a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo contratual.

5828

4 OS DESAFIOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Essa sessão analisa os principais impactos da Lei nº 13.429/2017 sobre a terceirização trabalhista, destacando as mudanças introduzidas no modelo de contratação, os cuidados necessários por parte das empresas contratantes e a importância da gestão responsável para assegurar o equilíbrio nas relações de trabalho e o cumprimento das normas legais.

4.1 Responsabilidades e cuidados necessários após a Lei nº 13.429/2017

A promulgação da Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, representou uma mudança significativa na estrutura das relações de trabalho no Brasil, ao permitir a terceirização não apenas das atividades-meio, mas também das atividades-fim das empresas. Essa ampliação possibilitou maior flexibilidade e liberdade contratual, sendo amplamente defendida como instrumento de eficiência e dinamismo organizacional. Contudo, o novo modelo impõe às

empresas contratantes a necessidade de maior cautela e responsabilidade na gestão dos contratos de terceirização, a fim de evitar riscos jurídicos e assegurar a observância das normas trabalhistas e previdenciárias.

Um dos aspectos centrais da regulamentação diz respeito à responsabilização das empresas tomadoras de serviços. De acordo com o artigo 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017, a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, devendo também observar o disposto no artigo 31 da Lei nº 8.212/1991 quanto às contribuições previdenciárias. Na prática, a responsabilidade subsidiária implica que a empresa tomadora somente responderá pelas obrigações trabalhistas caso a prestadora, empregadora direta, não as cumpra, o que pode dificultar o acesso do trabalhador à satisfação de seus direitos, sobretudo em situações de insolvência da prestadora.

Essa limitação tem sido alvo de críticas na doutrina trabalhista, que defende, em parte, a substituição da responsabilidade subsidiária pela solidária, de modo a garantir maior efetividade na proteção dos trabalhadores terceirizados. Como observa Melo (2016, p.48), “*um dos primeiros problemas que se vê na maioria das terceirizações é a demissão dos trabalhadores sem o pagamento das verbas rescisórias, daí porque o TST criou a responsabilidade subsidiária*”. Assim, embora o regime atual procure equilibrar interesses econômicos e jurídicos, ele ainda se mostra insuficiente diante da vulnerabilidade do trabalhador terceirizado.

5829

Além da responsabilidade subsidiária, a legislação impõe à empresa contratante obrigações quanto às condições de trabalho. O § 3º do artigo 5º-A determina que a contratante deve garantir a segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores terceirizados quando o serviço for executado em suas dependências ou em local por ela designado. Complementarmente, o § 4º estabelece que deve ser assegurado a esses trabalhadores o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados diretos. Tais dispositivos visam reduzir desigualdades e promover um ambiente laboral mais justo, embora parte da doutrina considere essas medidas ainda insuficientes para assegurar a isonomia de tratamento entre terceirizados e contratados diretos.

Em síntese, a Lei nº 13.429/2017 ampliou as possibilidades contratuais e contribuiu para a modernização das relações de trabalho, mas impôs às empresas contratantes o dever de adotar uma gestão responsável e fiscalizadora, pautada na escolha criteriosa das prestadoras de serviços, na observância das normas legais e na garantia de condições dignas de trabalho.

Somente por meio de uma atuação preventiva e ética será possível conciliar a eficiência produtiva almejada pelo mercado com a proteção jurídica e social indispensável ao trabalhador.

4.2 A Terceirização após a Reforma Trabalhista de 2017: desafios e lacunas na efetividade da Lei nº 13.429/2017

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, consolidou e ampliou as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, redefinindo o regime jurídico da terceirização no Brasil. Embora a norma anterior já houvesse permitido a contratação de serviços terceirizados em qualquer atividade da empresa, inclusive a atividade-fim, foi com a Reforma que o tema adquiriu contornos mais amplos e sistematizados, estendendo seus efeitos sobre a responsabilidade das empresas contratantes, a prevenção de fraudes e a proteção do trabalhador terceirizado.

Segundo Delgado (2017, p. 412), “a Reforma Trabalhista significou um movimento de ampliação da lógica da flexibilização contratual, acentuando a transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador e reduzindo o alcance da proteção social”. A análise do autor evidencia que a ampliação da terceirização, em conjunto com outras medidas da reforma, reforçou o processo de descentralização produtiva, criando desafios para a efetividade dos direitos trabalhistas.

5830

Do ponto de vista prático, a aplicação da Lei nº 13.429/2017 após a Reforma Trabalhista trouxe dificuldades na fiscalização e no controle das condições de trabalho. Conforme aponta o DIEESE (2017, p. 14), “nos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas, 85,9% possuíam jornada contratada na faixa de 41-44 horas semanais, contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes”. Esses dados mostram que, apesar da ampliação das possibilidades contratuais, a desigualdade de jornada e remuneração permanece expressiva.

Além disso, a responsabilidade subsidiária prevista no artigo 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.429/2017, manteve-se inalterada mesmo após a Reforma. Para Melo (2017), “um dos primeiros problemas que se vê na maioria das terceirizações é a demissão dos trabalhadores sem o pagamento das verbas rescisórias, daí porque o TST criou a responsabilidade subsidiária”. Essa limitação tem sido alvo de críticas, pois o modelo subsidiário, embora traga segurança às empresas tomadoras, não assegura plenamente a reparação ao trabalhador terceirizado, especialmente em casos de insolvência da prestadora.

Outro ponto relevante é o impacto da Reforma sobre o papel da negociação coletiva e a representação sindical dos trabalhadores terceirizados. Antunes (2018, p. 64) observa que “a terceirização é uma das expressões mais perversas do trabalho precarizado, pois desmonta a solidariedade coletiva e intensifica o isolamento do trabalhador”. Com a flexibilização das normas e a ampliação da negociação direta, as categorias profissionais fragmentaram-se ainda mais, dificultando a atuação dos sindicatos e a defesa de condições isonômicas.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) reforçou esse cenário ao julgar, em 2018, a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 26 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, declarando constitucional a terceirização irrestrita. A decisão firmou o entendimento de que não há distinção entre atividade-meio e atividade-fim para fins de terceirização, o que consolidou juridicamente a ampliação iniciada em 2017. Entretanto, tal posição ainda gera controvérsias no meio acadêmico e sindical, pois, embora tenha trazido segurança jurídica às empresas, ampliou o risco de precarização das relações de trabalho.

Dessa forma, a terceirização após a Reforma Trabalhista apresenta um paradoxo evidente: de um lado, promove maior liberdade contratual e dinamismo econômico; de outro, evidencia a necessidade de mecanismos mais eficazes de fiscalização, isonomia de direitos e responsabilização solidária. O desafio atual do Direito do Trabalho consiste em equilibrar esses elementos, assegurando que a flexibilização não se traduza em perda de garantias sociais e proteção da dignidade do trabalhador. 5831

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização no direito do trabalho brasileiro passou por transformações profundas após a Reforma Trabalhista de 2017, que ampliou significativamente o alcance dessa modalidade contratual, permitindo sua aplicação inclusive nas atividades-fim das empresas. Essa mudança legislativa buscou modernizar as relações de trabalho e conferir maior flexibilidade às estruturas produtivas, adequando-as às novas exigências do mercado. Contudo, verificou-se que, embora a terceirização possa contribuir para a eficiência empresarial e a redução de custos operacionais, seus efeitos sobre os trabalhadores nem sempre se mostraram benéficos, especialmente no que se refere à estabilidade, à remuneração e às condições laborais.

Inicialmente, no decurso da investigação, a análise de que a ampliação da terceirização traria tanto benefícios econômicos quanto desafios à proteção social do trabalhador. Ao longo da pesquisa, constatou-se que as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017

repercutiram de forma ambígua nas dinâmicas das relações de trabalho: de um lado, promoveram maior flexibilidade e competitividade às empresas; de outro, intensificaram a precarização das condições laborais, aumentaram a rotatividade e ampliaram a desigualdade entre empregados diretos e terceirizados.

Além disso, observou-se que a responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras de serviço mostrou-se limitada para assegurar efetiva reparação aos trabalhadores em caso de descumprimento das obrigações pela prestadora. Assim, conclui-se que, embora o novo marco normativo tenha atendido a interesses econômicos e empresariais, ele carece de mecanismos mais robustos de proteção trabalhista, sendo necessário equilibrar a liberdade contratual com a preservação da dignidade e dos direitos fundamentais do trabalhador previstos na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: **11 nov. 2025**.

5832

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: **10 nov. 2025**.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: **09 nov. 2025**.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: **11 nov. 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: **10 nov. 2025**.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 26 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324. Julgamento de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. Nota Técnica nº 172: Terceirização e precarização das condições de trabalho. São Paulo: DIEESE, mar. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2025.

DIEESE; IPEA; MPT. *Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE, 2014.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 1, p. 15-43, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/ZzrBrfcK75czCSqYzjhhRgk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 nov. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. *A nova lei da terceirização: Lei n. 13.429/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Dossiê sobre acidentes de trabalho com terceirizados. (Referência a dados/relatórios do MPT de 2018 sobre acidentes).

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PARAÍBA (MPT-PB). Reportagem/Dado sobre acidentes de trabalho com morte. (Referência a uma reportagem ou dado específico do MPT-PB). 5833

PASTORE, José; **PASTORE,** José Eduardo G. *Terceirização: necessidade para a economia, desafios para o direito*. São Paulo: LTr, 2015.

POCHMANN, Marcio. A terceirização e a uberização do trabalho no Brasil. Blog da Boitempo, 2016.