



**FACULDADE DOM ADELIO TOMASIN - FADAT**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**DAVI PINHEIRO JERONIMO**

**A (DES)PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS  
NO BRASIL: ANÁLISE À LUZ DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA**

**QUIXADÁ-CE**

**2024**

DAVI PINHEIRO JERONIMO

A (DES)PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS  
NO BRASIL: ANÁLISE À LUZ DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA

Monografia apresentada como requisito para  
aprovação na disciplina Trabalho de  
Conclusão de Curso (TCC) II.

Orientador: Prof. Me. Valdelio de Sousa  
Muniz.

QUIXADÁ-CE

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
FADAT - Educação Superior  
Biblioteca Francisca Alexandre Gomes (Dona Mocinha)

---

JE145

Jeronimo, Davi Pinheiro

A (Des)proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados no Brasil: análise à luz da legislação e da jurisprudência / Davi Pinheiro Jeronimo. – 2024.

47 f. :

Ilustrações: Não possui.

TCC-Graduação – FADAT - Educação Superior. - Curso de Direito.

Orientação: Mestre(a) Valdelio de Sousa Muniz.

Palavras-chave: (Des)proteção jurídica, Direitos trabalhistas, Jurisprudência trabalhista, Responsabilidade subsidiária, Terceirização.

CDD 740



**TRANSCRIÇÃO DA ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
(TCC) EM DIREITO DA FACULDADE DOM ADÉLIO TOMASIN - FADAT**

Às 16h do dia 3 de dezembro de 2024, no Campus da Faculdade Dom Adélio Tomasin - FADAT, compareceu para a defesa pública do Trabalho de Conclusão de Curso, requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharelado em DIREITO, o aluno, DAVI PINHEIRO JERONIMO, tendo como título "A (DES)PROTEÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NO BRASIL: ANÁLISE À LUZ DA LEGISLAÇÃO E DA JURISPRUDÊNCIA". Constituiu a Banca Examinadora o Professor Me. VALDELIO DE SOUSA MUNIZ (Orientador), a Professora Ma. CINTHIA MAIA MENESES (Examinadora) e a Professora Ma. CLARA MARIA TELES RODRIGUES (Examinadora). Após avaliação e deliberação, a banca considerou o trabalho aprovado com nota final 10,0 Dez.

Eu, Professor Me. VALDELIO DE SOUSA MUNIZ (Orientador), lavrei a presente ata que segue assinada por mim e pelos demais membros da Banca Examinadora.

Observações: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Assinaturas:

Membros da Banca Examinadora e Acadêmico.

Valdelio de Sousa Muniz  
 Prof. Me. VALDELIO DE SOUSA MUNIZ  
 Orientador

Davi Pinheiro Jeronimo  
 DAVI PINHEIRO JERONIMO  
 Acadêmico

Cynthia M. Maia  
 Profa Ma. CINTHIA MAIA MENESES  
 Examinadora

Clara M. Teles R.  
 Profa Ma. CLARA MARIA TELES RODRIGUES  
 Examinadora



Aos meus pais, pois sem eles não haveria a força  
que me guia, o amor que me sustenta e a  
sabedoria que me orienta nos caminhos da vida.

A minha namorada, pois sem ela meus dias  
seriam menos coloridos, minha vida menos  
alegre, e meu coração menos pleno de amor e

felicidade.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, a Deus, meu grande sustentáculo nessa trajetória tão linda. Sem Ele, nada disso seria possível.

Aos meus pais, Genildo Jerônimo e Rosileide Alves Pinheiro, por todo o apoio, conselhos, suporte emocional e financeiro que me proporcionaram. Sem dúvida, sem eles, não estaria aqui hoje. Em todos os momentos em que pensei que as coisas não iriam dar certo, foram sinônimo de força, perseverança e vontade de vencer. Agradeço profundamente por me acompanharem nessa caminhada e por terem sido meu alicerce.

À minha namorada, Laysa Renara Santiago Magalhães, a quem sou eternamente grato. Ela foi quem me incentivou a encontrar gosto pelo estudo. Aqueles que me conhecem, especialmente do meu passado recente no ensino médio, sabem que não fui sempre um aluno exemplar. No entanto, ao conhecê-la, passei a me inspirar nela: uma mulher inteligente, dedicada e que certamente terá um futuro brilhante em qualquer área que escolha. Laysa tem sido meu porto seguro, especialmente durante os cinco anos de minha graduação em Direito. Agradeço imensamente pelo apoio, pela compreensão nos momentos difíceis, e por sempre me incentivar a seguir meus sonhos. Sem ela e sem o apoio dos meus pais, nada disso teria sido possível.

Aos meus amigos Anderson, Thiago, Álvaro, Sales, Expedito, Brendew, Matthews, Igor, Isabelly, Wallace, Rodrigo, Kilvia, Adna, Karynne, Aryadna, Tales, Samuel, Márcio e Lya, que marcaram minha vida pessoal, acadêmica e profissional. Não há divisões, pois todos fazem parte da história única e irrepetível que guardo com carinho no coração. Agradeço por me apoiarem nos momentos difíceis, acreditarem em meu potencial, confiarem nas minhas ideias e comemorarem minhas conquistas. Sem o apoio de vocês, não teria chegado até aqui.

Aos meus familiares, tios, primos e avós, especialmente meus avós maternos, Hildo e Eulaila, cujas vidas foram exemplos de caráter, simplicidade e dedicação. Com muito amor, criaram e educaram 12 filhos. Sinto imensa saudade de vocês. Tenho certeza de que estão me observando com carinho onde estiverem. Aos meus avós paternos, Milton e Laurita, pessoas com grande coração que, apesar das dificuldades, criaram 6 filhos exemplares, sou imensamente grato pelo apoio, amor e confiança.

Aos meus tios, em especial ao tio Carlos, homem batalhador e de coração generoso, que sempre esteve ao meu lado, me auxiliando, dando conselhos e até me emprestando o carro quando precisei me deslocar para a Faculdade. Também ao tio Wellington, pela coragem e constante preocupação com minha trajetória. À minha tia, madrinha e mãe de coração, Cileide,

pela força e apoio incondicional e por sempre acreditar no meu potencial. Aos meus primos Luccas e Gustavo, da família Pinheiro, vocês são meus irmãos de outra mãe. Sou eternamente grato pelo amor, suporte e conselhos. Também aos meus primos paternos, João Victor, Zé Victor, Nairla, Luis Renato e Renata, que sempre foram fontes de inspiração e apoio em minha vida.

Gratidão ao querido Romeu Eyver Crispino Pinheiro, Diretor de Secretaria do Juizado Especial Cível e Criminal da Comarca de Quixadá, responsável pela minha primeira experiência profissional no mundo jurídico. Romeu foi não só um amigo, mas um verdadeiro mentor. Desde o momento em que enviei meu currículo, se mostrou atencioso e ofereceu grande oportunidade. Grato por todos os ensinamentos, não apenas jurídicos, mas de vida.

À Geyza de Freitas Moura Nântua, Diretora de Secretaria da Vara do Trabalho de Quixadá (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região), meu 2º estágio. Geyza é uma profissional de grande competência, que sempre me orientou e me apoiou. Grato por tudo o que aprendi sob sua orientação e por sua amizade. Também à minha amiga Tayanna, que foi assessora na mesma Vara, por sua amizade, caráter e ensinamentos valiosos. A todos os colegas daquela Unidade, incluindo Marícia, Edgar, Edson, Sérgio, Zé Luis, Amanda, Sr. Ilton, e Sr. Edson, meu muito obrigado pela colaboração e pelos momentos de aprendizado.

Ao Excelentíssimo Dr. Marcelo Lima Guerra, Juiz do Trabalho, cujos conhecimentos jurídicos e ensinamentos foram de grande importância em minha formação.

Sou igualmente grato ao estágio na 1ª Vara Criminal de Quixeramobim (Tribunal de Justiça do Estado do Ceará), onde vivi muitos desafios, mas também aprendi e evolui.

Agradeço ao estágio na Vara Federal de Quixadá (Tribunal Regional Federal da 5ª Região), local de aprendizado contínuo. Agradeço especialmente ao Diretor de Secretaria, Rafael Marcos Loiola de Carvalho, e às minhas supervisoras, Priscila Wellausen de Alencar Araripe e Iandra Raquelly Brito de Oliveira, por sua paciência, dedicação e ensinamentos.

Agradeço profundamente à Faculdade Dom Adelio Tomasin (Fadat), que me proporcionou a oportunidade de cursar a graduação dos meus sonhos, com uma mensalidade acessível para minha família. Agradeço especialmente ao coordenador, professor Francisco, e à professora Cibele, que sempre estiveram ao meu lado, me apoiando em todos os momentos.

Por fim, quero expressar minha imensa gratidão ao meu orientador, professor e amigo Valdelio de Sousa Muniz, pessoa que conheci na Vara do Trabalho de Quixadá, e que se tornou uma grande referência para mim. Foi uma honra tê-lo como orientador nesta reta final de minha graduação. Seu apoio, conselhos e amizade foram essenciais para meu desenvolvimento acadêmico e pessoal. Agradeço por todos os ensinamentos e pela confiança em me orientar

neste trabalho.

Se eu vi mais longe,  
foi porque estava sobre  
os ombros de gigantes.  
**Sir Isaac Newton** – 1675.

## RESUMO

Refletir sobre a (des)proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados no Brasil é de grande relevância, especialmente diante das recentes mudanças legislativas e dos posicionamentos jurisprudenciais. A terceirização, prática amplamente adotada por empresas para reduzir custos operacionais, levanta importantes questões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos. A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe novas diretrizes sobre a terceirização, permitindo sua adoção para qualquer atividade empresarial, inclusive a atividade-fim. No entanto, essa flexibilização provocou debates sobre a precarização das condições de trabalho e a redução de direitos. A análise do tema envolve a compreensão da legislação vigente, que estabelece certas garantias aos trabalhadores terceirizados, como o direito ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, além da responsabilidade subsidiária da empresa contratante em caso de inadimplência por parte da empresa prestadora de serviços. Contudo, a prática demonstra que esses trabalhadores frequentemente enfrentam dificuldades para acessar seus direitos, sendo tratados de forma desigual em comparação aos empregados diretos, o que caracteriza uma forma de desproteção. A jurisprudência brasileira, ao longo dos anos, tem buscado mitigar esses efeitos, estabelecendo parâmetros para a responsabilização das empresas e proteção dos trabalhadores terceirizados. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, tem sido fundamental na consolidação de entendimentos que garantem a responsabilização das empresas tomadoras de serviço, especialmente nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas. Ainda assim, a insegurança jurídica permanece, uma vez que a aplicação das normas pode variar conforme o caso concreto e a interpretação dos tribunais, a falta de conhecimento dos direitos pelos próprios trabalhadores e a desmobilização e fragmentação sindical em relação aos terceirizados. Dessa forma, a análise da (des)proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados no Brasil revela um cenário de avanços pontuais, mas também de desafios persistentes, que requerem atuação mais firme do legislador, dos tribunais e dos sindicatos para garantir proteção efetiva e equitativa a esses trabalhadores.

**Palavras-chave:** (Des)proteção jurídica. Direitos Trabalhistas. Jurisprudência Trabalhista. Precarização. Responsabilidade Subsidiária. Terceirização.

## ABSTRACT

Reflecting on the lack of legal protection for outsourced workers in Brazil is of great relevance, especially in light of recent legislative changes and case law positions. Outsourcing, a practice widely adopted by companies to reduce operating costs, raises important questions about the protection of the rights of the workers involved. The 2017 labor reform (Law No. 13,467/2017) introduced new guidelines on outsourcing, allowing its adoption for any business activity, including core business. However, this flexibility sparked debates about the precariousness of working conditions and the reduction of rights. The analysis of the topic involves understanding the current legislation, which establishes certain guarantees for outsourced workers, such as the right to comply with occupational health and safety standards, in addition to the subsidiary liability of the contracting company in the event of default by the service provider. However, practice shows that these workers often face difficulties in accessing their rights, being treated unequally compared to direct employees, which characterizes a form of lack of protection. Brazilian case law, over the years, has sought to mitigate these effects, establishing parameters for holding companies accountable and protecting outsourced workers. The Superior Labor Court (TST), for example, has been instrumental in consolidating understandings that ensure the accountability of service-taking companies, especially in cases of non-compliance with labor obligations. Even so, legal uncertainty remains, since the application of the rules may vary depending on the specific case and the interpretation of the courts, the lack of knowledge of their rights by the workers themselves, and the demobilization and fragmentation of unions in relation to outsourced workers. Thus, the analysis of the legal (lack of) protection of outsourced workers in Brazil reveals a scenario of specific advances, but also of persistent challenges, which require firmer action by the legislator, the courts and the unions to guarantee effective and equitable protection for these workers.

**Keywords:** Legal lack of protection. Labor rights. Labor jurisprudence. Precariousness. Subsidiary liability. Outsourcing.

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

|       |                                                       |
|-------|-------------------------------------------------------|
| §     | Parágrafo                                             |
| nº    | Número                                                |
| ACT   | Acordo Coletivo de Trabalho                           |
| ADC   | Ação Declaratória de Constitucionalidade              |
| ADPF  | Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental        |
| CCT   | Convenção Coletiva de Trabalho                        |
| CF-88 | Constituição Federal de 1988                          |
| CLT   | Consolidação das Leis do Trabalho                     |
| FGTS  | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço                 |
| JIT   | <i>Just in time</i> (modelo de produção sob demanda)  |
| MPT   | Ministério Público do Trabalho                        |
| OCDE  | Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| OIT   | Organização Internacional do Trabalho                 |
| PJ    | Pessoa Jurídica                                       |
| RE    | Recurso Extraordinário                                |
| REsp  | Recurso Especial                                      |
| RGPS  | Regime Geral de Previdência Social                    |
| STF   | Supremo Tribunal Federal                              |
| STJ   | Superior Tribunal de Justiça                          |
| TST   | Tribunal Superior do Trabalho                         |

## SUMÁRIO

|          |                                                                                                                     |           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                             | <b>12</b> |
| <b>2</b> | <b>HISTÓRIA E ALICERCES DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E NO MUNDO.14</b>                                                |           |
| 2.1      | Conceitos legais e doutrinários da terceirização.....                                                               | 15        |
| 2.2      | Origem e evolução da terceirização no mundo.....                                                                    | 16        |
| 2.3      | Introdução e desenvolvimento da terceirização no Brasil. ....                                                       | 19        |
| 2.4      | Proteção jurídica ao terceirizado no contexto do trabalho decente.<br>.....                                         | 21        |
| <b>3</b> | <b>MARCO LEGAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E EFEITOS JURÍDICOS<br/>NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES.....</b>            | <b>23</b> |
| 3.1      | Primeiras regulamentações e jurisprudência pré-lei 13.429/2017.....                                                 | 23        |
| 3.2      | A reforma trabalhista e a Lei nº 13.429/2017: principais alterações e impactos.....                                 | 25        |
| 3.3      | Impactos na organização sindical e nos direitos coletivos.....                                                      | 27        |
| 3.4      | Responsabilidade subsidiária e solidária das tomadoras de serviço: análise crítica...                               | 29        |
| 3.5      | Condições de trabalho, precarização e direitos fundamentais dos<br>terceirizados.....                               | 30        |
| <b>4</b> | <b>JURISPRUDÊNCIA CONTEMPORÂNEA E PERSPECTIVAS NA PROTEÇÃO<br/>DE DIREITOS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....</b> | <b>33</b> |
| 4.1      | O papel do STF na definição do alcance da terceirização: ADPF 324 e RE 958.252..                                    | 35        |
| 4.2      | Terceirização no Setor Público e a Responsabilidade<br>Subsidiária.....                                             | 38        |
| 4.3      | Perspectivas para a proteção jurídica dos trabalhadores<br>terceirizados.....                                       | 39        |
| <b>5</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>                                                                                    | <b>42</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                             | <b>45</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização representa um fenômeno crescente no mercado de trabalho brasileiro, caracterizando-se pela transferência de atividades de uma empresa contratante para outra, especializada, que presta os serviços contratados. Essa prática, adotada por inúmeras empresas e até mesmo pelo setor público desde o século passado, como forma de flexibilizar as relações laborais e otimizar custos operacionais, ganhou novos contornos a partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que expandiu sua utilização inclusive para as atividades-fim das empresas, e dos entendimentos mais recentes do Supremo Tribunal Federal (STF).

Dada a amplitude do tema e o impacto direto que a terceirização exerce sobre os direitos dos trabalhadores, pretende o presente estudo investigar a (des)proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados, a partir da legislação brasileira e do entendimento jurisprudencial consolidado. A relevância desta pesquisa reside no fato de que a terceirização levanta questões fundamentais sobre os limites da proteção jurídica concedida aos trabalhadores, que, muitas vezes, acabam enfrentando situações de precarização das suas condições de trabalho e enfraquecimento das garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O problema de pesquisa que orienta este trabalho é: até que ponto a legislação brasileira e a jurisprudência vigente garantem efetiva proteção aos trabalhadores terceirizados, considerando os riscos de precarização e fragilização de seus direitos? Para responder a essa questão, este estudo tem como objetivo geral analisar a proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados à luz da legislação e da jurisprudência brasileira, e, como objetivos específicos verificar a evolução da legislação sobre terceirização no Brasil, avaliar as principais decisões dos tribunais superiores a respeito do tema e investigar os impactos práticos da terceirização na vida dos trabalhadores e nas relações de trabalho.

A metodologia empregada neste trabalho será predominantemente exploratória e descritiva, com pesquisa bibliográfica e documental, abordando as leis e os acórdãos mais relevantes, complementada por uma análise qualitativa da jurisprudência de Tribunais Superiores, com enfoque na interpretação dos direitos dos trabalhadores terceirizados. A hipótese inicial sugere que a atual legislação apresenta fragilidades que dificultam uma proteção efetiva e que a jurisprudência atua para preencher algumas dessas lacunas, embora ainda existam desafios significativos na proteção dos trabalhadores terceirizados.

Este trabalho abordará os principais conceitos sobre terceirização, proteção trabalhista, relações laborais e precarização, baseando-se em autores como Franceschini *et al.* (2004), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017; 2019), J. R. F. Pimenta (2011), Maurício Godinho Delgado (2015), Ricardo Antunes (2018) e Lorena Vasconcelos Porto (2023), entre outros que analisam criticamente a evolução e os impactos da terceirização no Brasil.

O presente estudo está estruturado em três capítulos. No primeiro deles, é apresentado um pouco da história (origem e evolução) e dos fundamentos (conceitos legais e doutrinários) da terceirização no Brasil e no mundo, além da proteção jurídica ao terceirizado no contexto do trabalho decente.

Em sequência, apresenta-se, no segundo capítulo, o marco legal da terceirização no Brasil e seus efeitos jurídicos na proteção dos trabalhadores, expondo as primeiras regulamentações e as jurisprudências anteriores à Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), as novidades trazidas em relação ao tema pela Reforma Trabalhista e pela Lei nº 13.429/2017, os impactos na organização sindical e nos direitos coletivos, as noções de responsabilidade subsidiária e responsabilidade solidária das tomadoras de serviço e um pouco das condições de trabalho, precarização e direitos fundamentais dos terceirizados.

No terceiro e último capítulo, serão abordadas jurisprudências contemporâneas e perspectivas na proteção de direitos dos trabalhadores terceirizados, em especial, o papel do STF na definição do alcance da terceirização por meio da ADPF 324 e do RE 958.252, a terceirização no setor público e a responsabilidade subsidiária.

Obviamente, um tema com a complexidade que tem a privatização, no recorte escolhido para este estudo, não se esgota num simples trabalho monográfico como este ora apresentado. Nem é esta a pretensão. O intuito maior, efetivamente, é reunir elementos conceituais (doutrinários), legais e jurisprudenciais que contribuam para o entendimento acerca deste fenômeno cada vez mais utilizado no mundo empresarial e no serviço público e, a partir deles, se possa refletir sobre seus impactos nos direitos dos trabalhadores.

Ademais, é salutar também acreditar/desejar que o presente trabalho possa, também, estimular a realização de outras pesquisas que, somadas a esta, ofereçam subsídios à ação de todos os atores envolvidos (Governo, Legislativo, Judiciário, sindicatos, Ministério Público do Trabalho e os próprios trabalhadores) para garantir a proteção necessária aos terceirizados, reconhecendo a dignidade humana deste segmento importante de trabalhadores e prevenir e corrigir quaisquer desvirtuamentos do próprio instituto da terceirização, em vez de, simplistamente, demonizá-lo como se não fosse possível aperfeiçoá-lo.

## **2 HISTÓRIA E ALICERCES DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E NO MUNDO**

O presente capítulo analisa o fenômeno da terceirização a partir de sua evolução histórica, dos seus fundamentos legais e da construção de suas definições no campo doutrinário. Entendida como processo de transferência de atividades a empresas especializadas, a terceirização se configura como estratégia de gestão que permite às empresas se concentrarem em suas atividades principais, delegando funções secundárias a terceiros. Caracterizado por sua estrutura trilateral, que estabelece uma relação entre trabalhador, empresa prestadora de serviços (empregadora) e empresa tomadora, este modelo de gestão, cada vez mais utilizado, exige entendimento específico dos direitos e deveres de cada uma das partes para resguardar a dignidade do trabalhador e evitar a precarização das relações de trabalho.

A discussão sobre terceirização parte do contexto global, ao recordar que as práticas de externalização surgiram durante a Segunda Guerra Mundial como resposta às necessidades de produção em larga escala e de eficiência industrial. Verificou-se, a partir daí, que a terceirização pode ser ferramenta estratégica para o incremento da produção e redução de custos operacionais, proporcionando vantagens competitivas às empresas e facilitando o cumprimento de metas governamentais e empresariais.

No decorrer das décadas seguintes, a terceirização foi aprimorada e difundida, especialmente no setor privado, onde assumiu papel fundamental nas políticas de redução de custos e especialização de serviços. Em paralelo, verificou-se sua incorporação ao setor público, impulsionada por reformas administrativas que objetivavam tornar a máquina estatal mais enxuta e eficiente, como justificado pelo Decreto-Lei nº 200/67 no Brasil, que instituiu diretrizes para a descentralização de serviços no âmbito do Estado (Brasil, 1967).

Na sequência, traça-se um panorama da introdução e desenvolvimento da terceirização no Brasil, impulsionado pela crescente complexidade das estruturas empresariais e pela expansão industrial, principalmente nas indústrias automobilísticas. Inicialmente limitada a atividades específicas e aos processos de subcontratação em setores bem definidos, com o passar do tempo, a terceirização no Brasil tornou-se prática amplamente adotada em diversos setores da economia. A regulamentação e o reconhecimento formal da terceirização avançaram em consonância com mudanças econômicas e jurídicas do país, culminando num cenário normativo que atualmente permite a terceirização inclusive da atividade-fim das empresas, algo que, há anos, era objeto de intenso debate jurídico e social.

Por fim, busca-se esclarecer os impactos e as implicações legais da terceirização na atualidade, abordando as transformações decorrentes das reformas trabalhistas e das novas interpretações legislativas que definem alcance e limites da terceirização no país. A compreensão desse fenômeno, tanto em sua trajetória histórica quanto em seu arcabouço normativo, é essencial para avaliar os desafios e as perspectivas que se colocam para o futuro das relações de trabalho e para a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

## **2.1 Conceitos legais e doutrinários da terceirização**

Primeiramente, convém destacar que, diferentemente do que se possa pensar, terceirização não é um instituto originalmente jurídico. Conforme Porto e Rocha (2020, p.142), trata-se de “fenômeno pertencente a outras áreas do conhecimento, especialmente à Economia e à Administração de Empresas”. Portanto, é preciso entender que jurídicos são os efeitos decorrentes da terceirização (ou, pelo menos, parte deles).

Mas, afinal, o que é então terceirização? De modo geral, define-se como terceirização o processo de transferência da execução de atividades da empresa contratante para empresas prestadoras de serviços especializadas. Trata-se, essencialmente, de uma prestação de serviços a terceiros. Segundo Delgado (2015, p.473), o termo “terceirização” origina-se da palavra “terceiro”, que significa um intermediário ou interveniente, indicando a descentralização de atividades empresariais ao transferi-las a um ente externo, “um terceiro à empresa”.

De acordo com o critério legal vigente, estabelecido no artigo 4º-A da Lei 6.019/74 (alterada pela Lei 13.467/2017), a terceirização consiste na transferência, por parte da contratante, da execução de qualquer de suas atividades, inclusive a atividade-fim, para uma pessoa jurídica de direito privado que possua capacidade econômica compatível com a realização dessas atividades (Brasil, 1974).

Na prática, a terceirização envolve a delegação de atividades que poderiam ser realizadas pela própria empresa contratante a uma empresa externa e geralmente especializada na função que fora a esta confiada. Como sintetizam Porto e Rocha (2020, p.142), “transfere-se a outra empresa a realização de um serviço ou atividade que a própria empresa realizava ou poderia realizar, pois aquela é especializada em sua execução e esta pode se concentrar na consecução de seu objeto social”.

Essa estrutura estabelece uma relação trilateral, ou triangular, conforme ressaltado tanto pela doutrina quanto pela legislação. Conforme Delgado (2015, p.473), a terceirização

dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurídica trabalhista: o trabalhador é inserido na dinâmica produtiva da empresa tomadora sem que esta assuma os vínculos justralhistas. Assim, a terceirização envolve o trabalhador (ou obreiro), a empresa prestadora (empregadora direta) e a empresa tomadora (contratante), que recebe a prestação do serviço sem ser considerada empregadora direta do trabalhador (prestador de serviço).

No entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), consubstanciado na Súmula 331, item I, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é considerada ilegal, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019/74 (TST, 2011). É preciso entender que essa interpretação toma por base a situação em que a terceirização é utilizada não como “forma ordenação do processo produtivo”, mas como mera “intermediação fraudulenta de mão de obra”, como observam Porto e Rocha (2020, p.142/143), que advertem que “a utilização da terceirização para reduzir custos trabalhistas é, em verdade, um desvirtuamento do instituto, com o objetivo ilícito de impedir a aplicação da legislação laboral, o que gera a sua nulidade”.

Porto (2023, p.51) explica que, “na prestação de serviços, o que se contrata é a atividade, e não os trabalhadores, conforme dispõe expressamente a Lei nº 6.019/1974. A prestadora deve ter autonomia na condução dos serviços, admitindo-se apenas o controle de caráter finalístico por parte da contratante”. Significa dizer que a tomadora não pode ter ingerência no cumprimento do trabalho pelo empregado da empresa prestadora.

Embora haja semelhanças entre terceirização e trabalho temporário (ambos com estruturas trilaterais), o temporário distingue-se por prever contratação de mão de obra regulamentada por condições e prazos específicos, constituindo, nos termos da lei específica, hipótese lícita de terceirização, tal qual a contratação de serviços de vigilância e de transporte de valores (Lei nº 7.102/83) e de conservação e limpeza quando inexistente a personalidade.

Garcia (2015, p.209) também descreve essa estrutura trilateral, explicando que o vínculo empregatício existe entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, através de um contrato de trabalho conforme o artigo 422 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por outro lado, a relação entre a empresa tomadora e a prestadora decorre de um contrato de natureza civil ou comercial, cujo objetivo é a prestação do serviço empresarial.

A terceirização se popularizou com a proposta de ser um modelo eficiente e econômico, permitindo redução de custos e elevação da qualidade dos serviços pela especialização. Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2015, p.454), a terceirização é defendida por modernizar a administração empresarial, reduzindo custos e aumentando a produtividade.

Contudo, esse modelo recebe críticas, pois a desvinculação trabalhista entre tomador e trabalhador pode restringir benefícios, como estabilidade, promoções e vantagens oriundas de convenções coletivas, o que gera debates sobre a precarização dos direitos laborais. Como bem observa Antunes (2018, p.150), “pesquisas atestam que as empresas também terceirizam para transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das terceirizadas”. Ele acrescenta que “a terceirização se transformou num dos elementos que ampliam de modo significativo os índices de acidentes, presentes praticamente em todos os ramos, setores e espaços de trabalho (Antunes, 2018, p.150).

## **2.2 Origem e evolução da terceirização no mundo**

A terceirização há de ser compreendida como estratégia organizacional que permite a uma empresa ou organização transferir a realização de atividades secundárias para terceiros. Isso proporciona maior disponibilidade de recursos à atividade principal da empresa, reduz a estrutura operacional, diminui custos, economiza recursos e simplifica a administração. Em essência, é abordagem de gestão que delega a um agente externo a responsabilidade operacional por processos ou serviços anteriormente realizados internamente (Franceschini *et al.*, 2004).

A terceirização foi amplamente empregada durante a Segunda Guerra Mundial como uma estratégia para que as indústrias aumentassem sua produção, concentrando-se em suas atividades principais. Com o fim do conflito, segundo Queiroz (1992), a prática evoluiu e se estabeleceu como técnica administrativa eficiente e eficaz, se aplicada de maneira adequada.

Nesse contexto, a terceirização surgiu como ferramenta de gestão para empresas privadas, que buscavam reorganizar fatores de produção e racionalizar custos para se concentrar em suas competências essenciais (Prahalad, 1995). Posteriormente, essa prática foi adotada pela Administração Pública como meio de reduzir o tamanho do Estado, à medida que se abandonava o paradigma do Estado do Bem-Estar Social intervencionista em favor do modelo de Estado Subsidiário, que se baseia nos princípios de complementaridade e subsidiariedade. Segundo o ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), José Roberto Freire Pimenta:

No campo da Administração Pública, a terceirização recebeu um tratamento legal pioneiro com o Decreto-Lei nº 200/67, que, ao buscar promover a reforma administrativa e evitar o crescimento excessivo da máquina

administrativa, orientava o administrador público a recorrer, sempre que possível, à execução indireta de tarefas e atividades internas que, pela sua alta especialização ou natureza transitória, não justificariam a criação de carreiras públicas. Isso poderia ser feito por meio da contratação de entidades da iniciativa privada” (Pimenta, 2011, p. 271).

A Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em seu relatório *Government at a Glance*, identifica duas formas distintas de terceirização na Administração Pública, conforme ressaltado por Silva (2014, p.86):

Primeiro, podem adquirir bens e serviços do setor não-governamental para usá-los como insumos em sua própria cadeia de abastecimento, o que é conhecido como 'consumo intermediário'. Isso acontece, por exemplo, quando governos utilizam empresas privadas para fornecer serviços de apoio ou executar funções de Back-office, que não estão diretamente relacionadas às competências essenciais. Em segundo lugar, os governos podem optar por pagar uma empresa para fornecer bens ou serviços diretamente ao usuário final, o que é chamado de 'transferências sociais em espécie por intermédio de produtores do mercado'. Essa modalidade inclui, por exemplo, a terceirização de funções principais anteriormente desempenhadas pelo governo, como o serviço de atendimento domiciliar de saúde prestado por instituições empresariais, com ou sem fins lucrativos.

Conforme Delgado (2015, p.474), a terceirização no Brasil é considerada fenômeno relativamente recente, “assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil”. No entanto, a origem desse modelo remonta a um contexto mais amplo, iniciado após a Segunda Guerra Mundial, como explica Cruz (2009):

A partir da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) surgiu a necessidade de aumento de produtividade na indústria bélica, com o objetivo de manter a oferta de armamento para os países em conflito. Como as grandes fábricas não conseguiam suprir toda a demanda, “A saída encontrada [...] foi remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas”. Dessa forma, a indústria percebeu que era necessário voltar seu foco para a produção de material bélico, delegando suas atividades secundárias a terceiros.

Não há como falar de terceirização sem remontar, também, aos modelos chamados fordista, taylorista e toyotista. Surgido no final do século XIX, o Taylorismo (teoria administrativa criada pelo americano Frederick Winslow Taylor) já antecipava características presentes na terceirização ao visar a racionalização da produção para aumentar a eficiência e produtividade por meio da otimização do tempo de trabalho, através da fragmentação das atividades, com o objetivo de maximizar os lucros empresariais.

Aprimorado por Henry Ford, o Taylorismo deu origem, em 1908, ao Fordismo. Esse sistema visava reduzir custos de produção para baratear o produto final e se caracterizava pela

produção em massa, com o uso da esteira rolante, que permitia aos funcionários realizarem tarefas sequenciais (padronizadas) e divididas em etapas.

Desenvolvido pelo japonês Taiichi Ohno, em 1962, na montadora Toyota, o toyotismo veio, como forma de organização do trabalho, valorizar o trabalho em equipe com base nos princípios *just in time* (JIT), que consistia na produção sob demanda, ou seja, com minimização de estoques, e dos cinco zeros (zero atraso, zero defeito, zero estoque, zero panes e zero papéis).

Segundo Antunes (2015, p.34), “o toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho”. No campo dos direitos trabalhistas, significa, na prática, desregulamentação, flexibilização, substituição ou eliminação de conquistas históricas. Esses modelos administrativos históricos, como dito, ilustram a trajetória de descentralização e especialização que desembocaria na consolidação da terceirização, especialmente nas últimas décadas do século XX, tanto que Antunes (2015, p.47), ao tratar do Toyotismo, conclui:

[...] Para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras.

Zapolla (2018, p.864) observa que a terceirização ganha destaque “com a crise do sistema fordista na década de 1970” e a perspectiva trazida pelo toyotismo de maior produtividade com menor número de empregados viabilizado pela subcontratação de atividades especializadas e se fortaleceu, a partir da década de 1990, com a estabilidade da moeda, a abertura econômica e a imposição pelo mercado internacional de uma economia flexível.

Porto (2023, p.60) explica que o fenômeno da terceirização decorre tanto da “fragmentação da grande empresa em unidades menores, organizadas em rede (terceirização externa), quanto a utilização direta de trabalhadores contratados por outra empresa por meio de um contrato de prestação de serviços (terceirização interna)”. Como isso se deu particularmente no Brasil é o que será tratado a seguir.

### **2.3 Introdução e desenvolvimento da terceirização no Brasil**

A prática da terceirização no Brasil começou a ganhar espaço seguindo uma tendência internacional pós-Segunda Guerra Mundial. A partir da expansão da indústria automobilística nacional na segunda metade do século XX, o país começou a adotar esse modelo para reduzir custos de produção. Inicialmente, todas as peças dos automóveis eram fabricadas no exterior, ficando a montagem como única etapa realizada em território brasileiro. A terceirização permitia que indústrias se concentrassem nas atividades principais, delegando etapas secundárias a empresas especializadas.

Embora o mercado brasileiro demonstrasse certa abertura para esse modelo, a relação tradicional de trabalho - baseada no vínculo direto entre empregado e empregador - ainda predominava. Assim, a adoção da terceirização evoluiu de forma lenta e gradual. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em sua redação original, tratava apenas de figuras limitadas de subcontratação, como a empreitada e a subempreitada, dispostas nos artigos 455 e 652, a, III. Segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 474), nos anos 1940, a terceirização “não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX”, sendo o modelo de relações de trabalho pautado pelo vínculo bilateral empregado-empregador.

Foi somente no final dos anos 1960 e início dos 1970 que o ordenamento jurídico começou a fazer menções mais evidentes à prática, ainda que o termo "terceirização" não fosse utilizado. Essas referências iniciais se concentraram no setor estatal, como ilustram o Decreto-Lei nº 200/67 e a Lei nº 5.645/70, que permitiam a descentralização de atividades secundárias.

A regulamentação da terceirização no setor privado começou com a promulgação da Lei nº 6.019/74, que abordava o trabalho temporário e permitia a contratação de serviços auxiliares, trazendo um marco legal específico. Posteriormente, a Lei nº 7.102/83 autorizou a terceirização para serviços de vigilância em bancos, ampliando a prática no mercado privado, embora ainda de forma limitada.

Nas décadas de 1980 e 1990, a jurisprudência trabalhista passou a tratar diretamente da terceirização. Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 256, que foi posteriormente substituída pela Súmula 331, em 1993, estabelecendo diretrizes mais precisas. A Súmula 331 permitia a terceirização em atividades-meio, mas proibia a prática em atividades-fim, visando a proteger os direitos do trabalhador e preservar a relação direta entre empregador e empregado:

É que se tem, hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem

produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto à compreensão exata da dimensão e extensão dessas transformações. Faltam, principalmente, ao ramo justralhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não propiciar que ele se transforma em antítese dos princípios, institutos e regras que sempre foram marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental. (Delgado, 2015, p. 475)

As súmulas 256 e 331 do TST, também de acordo com Porto (2023, p.60), cumpriram papel importante, na ausência de legislação regulamentadora mais geral da terceirização, ao “sintetizar os permissivos legais contidos em diplomas específicos e traçar critérios objetivos para se determinar as hipóteses em que é lícita a terceirização, bem como os efeitos decorrentes de sua ilicitude”.

Com o tempo, a prática da terceirização se expandiu amplamente no segmento privado, mesmo diante da escassez de textos legais específicos sobre o tema. Essa expansão trouxe transformações significativas para o mercado de trabalho e para a jurisprudência trabalhista, demandando uma análise cuidadosa dos impactos da terceirização para que essa prática se mantenha em conformidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

## **2.4 Proteção jurídica ao terceirizado no contexto do trabalho decente**

Um dos principais debates sobre questões relacionadas ao mundo do trabalho há pelo menos 25 anos diz respeito ao trabalho decente. A discussão foi provocada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como tema chave da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (em 1999). Como se verá à frente, todos os pressupostos à caracterização do trabalho decente dizem respeito também, diretamente, às demandas por proteção dos trabalhadores terceirizados.

Como bem observa Alves (2020, p.93), a expressão trabalho decente ou trabalho digno “conjuga diversos elementos necessários a reunir seus múltiplos qualificativos. Trata-se de conceito multidimensional”. Ele resume o que chama de feições objetivas do trabalho decente: “um trabalho produtivo e apropriadamente remunerado, executado em condições de liberdade, equidade e segurança, sem discriminação e apto para assegurar uma vida digna aos indivíduos que dele dependem”.

Muito embora o autor destaque que “o conceito de trabalho decente, seus requisitos e mandamentos aplicam-se a toda e qualquer forma de trabalho, em benefício de todo tipo de

trabalhador, não apenas o empregado típico” (Alves, 2020, p.95), não se deve esquecer que, embora se trate de modalidade particular (específica) de prestação de serviço (triangular ou trilateral, como já dito), a terceirização inclui em si (ou pelo menos deve conter) uma relação de emprego típico (entre o trabalhador e a prestadora de serviço, sua empregadora), por meio da qual atende às demandas da contratante (tomadora).

As dimensões, portanto, do trabalho decente, no entender da OIT, incluem o que se tem claramente defendido neste estudo em relação aos trabalhadores terceirizados, como demanda prioritária: a proteção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho. Alves (2020, p.95) lembra os demais enfoques do trabalho decente: “a geração de oportunidades de trabalho, emprego e renda; a proteção e a segurança social; e o diálogo social e o diálogo tripartite”.

Proteção, no entanto, é o que não se encontra quando a terceirização se revela, no dizer de Antunes (2018, p.149), “porta aberta para os acientes e mortes no trabalho”. Ele constata que, “nas últimas décadas, a terceirização vem se convertendo em instrumento central das estratégias de gestão corporativa” e que esse mecanismo de contratação dissimula as relações sociais entre capital e trabalho, “convertendo-as em relações interempresas”, sob o signo de maior flexibilidade das relações de trabalho, mas “impondo aos trabalhadores contratos por tempo determinado”, conforme o “ritmo produtivo das empresas contratantes”, e favorecendo, ainda, significativamente, “a desestruturação da classe trabalhadora” (Antunes, 2018, p.149).

Ao tratar do trabalho decente, Castro (2023, p.74) explica que se parte do reconhecimento do trabalhador como ser humano “na relação de trabalho, tanto quanto nas demais relações sociais, uma vez que o trabalho é apenas mais uma face da infinidade das relações construídas pelo ser humano durante a vida”, daí porque ela propõe que sejam transpostos da doutrina para a realidade do trabalho “os conceitos de individualidade, integridade, mínimo existencial e liberdade” como condição para que garanta “o trabalho efetivamente decente”.

Ora, ao favorecer a precarização das condições de trabalho e dos direitos assegurados aos trabalhadores, como se tratará mais à frente, a terceirização conduz a um caminho extremo oposto ao que apregoa a OIT com seu apelo mundial pela garantia de trabalho decente.

### **3 MARCO LEGAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E EFEITOS JURÍDICOS NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES**

A terceirização de mão de obra no Brasil tem sido alvo de acalorados debates, principalmente pelo seu impacto nas relações de trabalho e pelas garantias fornecidas pela CLT. Desde a sua criação, a externalização levantou sérias questões sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que pode levar à redução de obrigações trabalhistas e, conseqüentemente, ao aumento da instabilidade nas relações laborais.

À medida em que os mercados evoluem e as relações com os funcionários se tornam cada vez mais digitais, a discussão sobre os riscos enfrentados pelos trabalhadores estrangeiros se intensifica, especialmente no período anterior à Lei 13.429/2017, que regulamenta a terceirização e outras formas de trabalho temporário (Brasil, 2017). A promulgação desta lei trouxe mudança significativa na forma de fazer negócios no Brasil, facilitando a retomada de grandes projetos industriais. Porém, essa nova realidade levanta preocupações sobre o aumento de trabalhos perigosos e a possível deterioração dos direitos trabalhistas garantidos pela CLT.

As leis trabalhistas, embora busquem proporcionar maior segurança jurídica nas relações de trabalho, ainda são objeto de muito debate e controvérsia. Muitas questões permanecem em aberto, como a proteção de direitos dos trabalhadores e as responsabilidades das empresas contratadas, além da cooperação entre elas (prestadoras e tomadoras de serviço).

Este capítulo fornecerá uma análise aprofundada das leis trabalhistas no Brasil, examinando as principais normas que afetam a terceirização e as implicações legais para a proteção dos trabalhadores. O objetivo é compreender como essas leis estão sendo adaptadas às novas condições do mercado de trabalho e quais medidas estão sendo tomadas para proteger os direitos dos trabalhadores em contratos de terceirização.

Portanto, este estudo não pretende apenas discutir a legislação em si, mas também destacar as consequências sociais e econômicas da terceirização. Dessa forma, espera-se criar uma visão complexa e clara sobre o tema.

#### **3.1 Primeiras regulamentações e jurisprudência pré-lei 13.429/2017**

Antes da promulgação da Lei nº 13.429/2017, o entendimento jurídico sobre a

terceirização no Brasil era ainda precário e composto principalmente por decisões judiciais esparsas. O principal direcionamento vinha da Súmula 331 do TST (editada originalmente em 1993, com o acréscimo, em 2000, do item IV, e sua revisão em maio de 2011), que permitia a terceirização apenas para atividades-meio, vedando sua aplicação em atividades-fim das empresas contratantes (TST, 2011). Esse limite buscava proteger os direitos dos trabalhadores, evitando que a terceirização fosse usada para precarizar as condições de trabalho.

No entanto, essa regulamentação insuficiente causava insegurança jurídica para empresas e trabalhadores, pois a ausência de norma abrangente permitia interpretações conflitantes e até mesmo inconsistentes. Essas brechas possibilitavam que alguns empregadores contornassem direitos fundamentais dos trabalhadores, colocando os terceirizados em uma posição de maior vulnerabilidade em relação aos empregados diretamente contratados.

Delgado (2015, p. 474) aponta os artigos 455 e 652, "a", III, da CLT, que tratam da empreitada e subempreitada como formas específicas de subcontratação de mão de obra. Ele observa que, na década de 1940, quando a CLT foi criada, a terceirização não era um fenômeno tão abrangente quanto se tornaria nos anos seguintes. Na época, o modelo de trabalho predominante se baseava no vínculo direto entre empregador e empregado. Foi apenas no final dos anos 1960 e início dos anos 1970 que o ordenamento jurídico começou a incluir algumas normas sobre terceirização, ainda que sem usar este termo.

Essas primeiras normas se restringiam ao setor público, como o Decreto-Lei nº 200/67 (art. 10) e a Lei nº 5.645/70. Como mencionado no capítulo anterior, somente em 1974, com a Lei nº 6.019 (Lei do Trabalho Temporário), surgiu uma legislação voltada especificamente para o setor privado. Mais tarde, a Lei nº 7.102/83 autorizou a terceirização em serviços de vigilância bancária, ampliando as possibilidades de subcontratação.

Com o aumento da terceirização no setor privado, mesmo diante da escassez de regulamentação específica, as demandas judiciais cresceram e a jurisprudência trabalhista começou a tratar do tema. Em 1986, o TST editou a Súmula 256, que foi substituída em 1993 pela Súmula 331, reafirmando os limites da terceirização às atividades-meio.

É que se tem, hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto à compreensão exata da dimensão e extensão dessas transformações. Faltam, principalmente, ao ramo justrabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o

processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não propiciar que ele se transforma em antítese dos princípios, institutos e regras que sempre foram marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental. (Delgado, 2015, p. 475).

Assim, a terceirização foi sendo empregada como estratégia de redução de custos, afetando salários, benefícios e estabilidade dos trabalhadores. A Súmula 331, ao restringir a terceirização, foi durante muito tempo uma barreira contra a precarização excessiva. Entretanto, com as mudanças do mercado e os avanços tecnológicos, principalmente na era digital, esse entendimento mostrou-se limitado. As novas formas de organização empresarial passaram a depender cada vez mais da terceirização em áreas estratégicas como tecnologia da informação e marketing digital, setores que, no passado, eram vistos como secundários, mas que se tornaram essenciais para o sucesso das empresas.

### **3.2 A reforma trabalhista e a Lei nº 13.429/2017: principais alterações e impactos**

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, e a Lei nº 13.429/2017, que aborda especificamente a terceirização, trouxeram mudanças profundas nas relações de trabalho no Brasil, impactando especialmente a relação entre empresas e trabalhadores terceirizados. Um dos pontos centrais foi o aumento da responsabilidade das empresas contratantes em garantir condições de segurança, higiene e saúde para os trabalhadores terceirizados, tanto nas dependências da contratante quanto em outros locais determinados por contrato. Isso está estabelecido no art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974, atualizado pela Lei nº 13.429/2017: "É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato" (BRASIL, 2017a).

Segundo Correia (2021, p.503), “essa previsão foi extremamente importante, pois o dever de garantir o meio ambiente de trabalho sadio pela contratante passou a ser ampliado também aos terceirizados”. Ele aponta, porém, que a Lei nº 13.429/2017 não ofereceu aos terceirizados a mesma garantia dada aos temporários quanto ao atendimento médico, ambulatorial e de refeição “que as empresas contratantes fornecem aos próprios empregados”, restando, neste ponto, “imprecisa e discriminatória”, pois a extensão desses benefícios aos terceirizados foi posta como mera faculdade das tomadoras (Correia, 2021, p.503), ao fixar, em no art.5º-A, § 4º, da Lei nº 6.019/1974, que "a contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados" (BRASIL, 2017a). A correção, porém, veio ainda em 2017,

com a Lei nº 13.467, que inseriu o art.4º-C à Lei nº 6.019/1974, prevendo a obrigação de a contratante assegurar tais direitos aos terceirizados.

Outro ponto importante trazido pela Reforma Trabalhista no tocante à terceirização foi a permissão para sua utilização inclusive nas atividades-fim, desde que a empresa prestadora dos serviços tenha condições econômicas para cumprir com a demanda (BRASIL, 2017b). Correia (2021, p.496) ressalta que uma das consequências dessa inovação é “a pulverização de sindicatos, pois cada trabalhador estará vinculado à atividade econômica preponderante de seu empregador, que corresponde à empresa de prestação de serviços a terceiros”, e não mais a atividade desenvolvida pela empresa contratante. Com isso, o sentido de união entre os trabalhadores de uma mesma empresa é reduzido, explicitando a necessidade de fortalecer sindicatos que atendam especificamente os terceirizados para garantir proteção a seus direitos.

Essa pulverização da organização dos trabalhadores, decorrente da terceirização, segundo Zapolla (2018, p.870), “contraria a Convenção nº 154 da OIT, que prevê o estímulo das negociações coletivas”. Zapolla (2018, p.869) defende que a ampliação irrestrita da terceirização (estendendo-a à atividade-fim da empresa contratante) não seria cabível por “estabelecer a mercantilização de mão de obra, em afronta ao que estabelece a Declaração de Filadélfia no sentido de que o trabalho não é mercadoria”.

Datada de 1944, a referida Declaração reafirma os princípios da OIT, tornando-se anexa à própria constituição da Organização. Afirma Zapolla (2018, p.870) que, identificadas incompatibilidades entre as inovações legais adotadas acerca da terceirização no Brasil e os normativos internacionais (emanados da OIT, organismo do qual o País é Estado-membro), “deve-se primar pela aplicação da norma que seja mais favorável ao trabalhador” e acrescenta:

[...] Se a terceirização da atividade-meio, por si só, é encarada como hipótese de precarização do trabalho, já que tem como uma de suas principais características, a redução do salário, assim como o aumento de acidentes de trabalho, a quarteirização e a possibilidade de terceirização da atividade principal da empresa não se conformam com a previsão da Constituição da OIT no sentido de que os países devem buscar melhores condições de trabalho, com garantia de um salário que assegure condições de existência e proteção contra moléstias profissionais [...].

Apesar das mudanças, a Reforma Trabalhista manteve algumas exigências para a terceirização legal, como a ausência de pessoalidade e subordinação direta, conforme estabelecido na Súmula nº 331 do TST. O art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974 também reforça que a empresa contratante deve firmar o contrato de prestação de serviços com a empresa

terceirizada e não contratar os trabalhadores individualmente, além de exigir que a prestadora tenha condições econômicas adequadas para realizar o serviço contratado (BRASIL, 2017b). “Se esses requisitos não forem respeitados, a fraude na terceirização será declarada com fundamento no princípio da primazia da realidade e no art.9º da CLT”, observa Correia (2021 p.494).

Assim, as Leis nº 13.429 e 13.467 foram importantes para definir melhor as regras sobre terceirização, mas também criaram desafios adicionais para proteger os direitos dos terceirizados. Isso demanda uma atenção contínua às condições de trabalho e uma organização sindical adaptada para assegurar um ambiente justo e equilibrado para esses trabalhadores.

### **3.3 Impactos na organização sindical e nos direitos coletivos**

A ampliação da terceirização no Brasil tem gerado grandes impactos sobre a organização sindical e os direitos coletivos dos trabalhadores. À medida que o trabalho se fragmenta, o movimento sindical enfrenta dificuldades para manter a coesão na representação dos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes acabam com vínculos mais fracos com os sindicatos tradicionais.

Arouca (2019, p.531) observa, ao analisar as mudanças impostas pela Reforma Trabalhista (que, como dito, incluíram a possibilidade de terceirização até mesmo de atividade-fim da empresa), que “a tendência já revelada é a precarização do contrato de trabalho em face da terceirização, do trabalho intermitente, da pejotização, da roupagem permitida de falso autônomo, comprometendo decisivamente o alcance dos direitos previdenciários”. Ele também reconhece que o expediente adotado pelos legisladores “colocou os sindicatos em posição defensiva, procurando sobreviver com a perspectiva de ressuscitar a contribuição sindical, sem força para atacar as maldades maiores como transformar a negociação coletiva em meio de precarização de direitos” (Arouca, 2019, p.531).

Vê-se que a consequente fragmentação da representatividade dos trabalhadores terceirizados, na prática, terminou funcionando como meio, também, de burlar a própria regra da unicidade sindical (prevista no art.8º, II, da CF-88, que veda a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional – empregados - ou econômica – patronal - na mesma base territorial), considerada por muitos como indicativa de um modelo corporativista e fascista. A essa crítica, porém, Arouca (2019, p.118) responde:

Analistas mais desavisados, equivocadamente, procuram vincular a unicidade ao fascismo, esquecidos de que Marx já defendia a ideia de unidade da classe trabalhadora para o enfrentamento com o capitalismo. [...] Unicidade sindical é a unidade da classe trabalhadora para a defesa de seus direitos individuais e interesses coletivos, significando a representação única de um mesmo grupo profissional em uma determinada região.

Dessa forma, a terceirização apresenta grandes desafios tanto para a organização sindical quanto para a defesa dos direitos coletivos no Brasil, reforçando a necessidade de uma reforma sindical que permita mais representatividade, autonomia, unidade e força também aos trabalhadores terceirizados.

Pimenta e Pimenta (2018, p.71) reconhecem as terceirizações ilícitas como fenômenos cada vez mais frequentes e disseminados e que retratam:

[...] típico caso de vulneração massiva e deliberada a direitos ou interesses difusos de toda a sociedade (no tocante à sonegação de encargos fiscais e previdenciários), coletivos em sentido estrito (na medida em que enfraquece a unidade dos trabalhadores de uma mesma categoria profissional e a representatividade do sindicato único que os representa) e os direitos individuais e homogêneos dos trabalhadores ilicitamente terceirizados (que deixam de auferir a totalidade dos direitos assegurados pela legislação e pelas normas coletivas de trabalho aplicáveis aos empregados da empresa tomadora de seus serviços) [...]

Recentemente, em setembro de 2024, o presidente Lula assinou o Decreto Federal nº 12.174/2024, que trouxe novos direitos para trabalhadores terceirizados no setor público federal. Esse decreto é um avanço importante nas condições de trabalho, pois garante benefícios como a possibilidade de reduzir a jornada sem diminuição salarial, a obrigatoriedade do fornecimento de auxílio-alimentação e a responsabilidade solidária entre a empresa contratante e suas subcontratadas. Esse decreto marca uma mudança significativa desde a criação da CLT e fortalece a proteção e a dignidade dos trabalhadores terceirizados.

O problema da precarização dos direitos dos terceirizados é uma questão antiga no Brasil, agravada pela subcontratação e pela chamada "quarteirização", que frequentemente resultam em perda de direitos para os trabalhadores terceirizados. O novo decreto busca resolver essa questão, exigindo que contratos firmados com a administração pública incluam cláusulas que assegurem o cumprimento das obrigações trabalhistas e responsabilizem solidariamente todas as partes envolvidas no contrato.

Contudo, o decreto não abrange trabalhadores cooperativados, que ainda permanecem em uma situação vulnerável, especialmente no setor de saúde, onde as cooperativas estão cada vez mais presentes. Esses profissionais, por não terem garantias formais, acabam enfrentando condições de trabalho difíceis e mal remuneradas, com poucos

direitos assegurados.

A aplicação desse decreto é particularmente importante para o Ceará, um estado que utiliza bastante contratos de terceirização, especialmente nas áreas de saúde, educação e infraestrutura. As audiências públicas são uma medida relevante para que o novo decreto seja amplamente debatido, compreendido e implementado de forma eficaz no estado. A defesa dos direitos trabalhistas no Ceará há de ser prioridade e a valorização dos direitos dos terceirizados pode servir de exemplo para outras regiões, ajudando a garantir que os avanços conquistados para os trabalhadores da administração federal impactem positivamente a vida dos cearenses.

### **3.4 Responsabilidade subsidiária e solidária das tomadoras de serviço: análise crítica**

A questão da responsabilidade das empresas contratantes nos contratos de terceirização é um tema importante nas relações de trabalho, especialmente em situações onde a prestadora de serviços não cumpre suas obrigações trabalhistas. A empresa contratante (também chamada de tomadora de serviços), ao transferir certas atividades para uma empresa especializada, por meio da terceirização, desperta indagações e questões legais sobre quem deve garantir os direitos dos trabalhadores quando esses não são respeitados pela empresa prestadora (contratada/real empregadora dos terceirizados).

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece dois tipos principais de responsabilidade nesse contexto: a solidária e a subsidiária. A responsabilidade solidária ocorre quando tanto a empresa contratante quanto a prestadora de serviços têm a mesma obrigação de cumprir as obrigações trabalhistas, sem que haja entre elas uma ordem de preferência. Isso significa que o trabalhador pode exigir que qualquer uma das duas empresas pague integralmente o que lhe é devido, o que não exime, no caso de alguma delas se sentir prejudicada, a possibilidade de ação regressiva para buscar ressarcimento pelo que tiver desembolsado na quitação.

De acordo com o artigo 927 do Código Civil, citado por Diniz (2009, p.152), e a teoria das obrigações de Azevedo (2004), a responsabilidade solidária pode ser aplicada quando há uma cooperação ou consentimento de ambas as partes com a conduta prejudicial. É, também, conforme a CLT (art.2º, §2º), a espécie aplicável nos casos em que se configure a existência de grupo econômico ou o controle de uma empresa sobre outra, como se vê no dispositivo abaixo transcrito, cuja redação foi atualizada pela Reforma Trabalhista, em 2017:

CLT. Art.2º, §2º: Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Brasil, 1943)

Por outro lado, a responsabilidade subsidiária, tratada pela Súmula 331 do TST, funciona de maneira diferente. Nesse caso, a empresa tomadora de serviços só será chamada a cumprir as obrigações trabalhistas se a prestadora de serviços não tiver como fazê-lo. Ou seja, neste caso, há de se observar uma ordem de preferência (primeiro a contratada/prestadora, que é a real empregadora, e, apenas se esta não puder efetivamente responder pelo débito, a contratante/tomadora é efetivamente responsabilizada). Essa modalidade foi pensada para proteger os direitos dos trabalhadores sem fazer com que a contratante assuma, desde o princípio, uma posição de empregador direto.

A decisão entre aplicar a responsabilidade solidária ou a subsidiária é complexa e gera bastante discussão. Alguns especialistas como Rodrigues e Turcato (2009, p.74) afirmam que o risco de responsabilização solidária pode favorecer a que algumas empresas repensem a intenção de terceirizar serviços para se proteger de grandes passivos trabalhistas. Eles também destacam que a terceirização tende a precarizar as condições de trabalho, já que a empresa contratante se beneficia do serviço sem ter os mesmos compromissos que teria com um empregado próprio.

Ao defenderem a legitimação extraordinária do Ministério Público do Trabalho para buscar a responsabilização das empresas envolvidas nos processos de terceirização, quando existente lesão ou ameaça de lesão aos direitos dos trabalhadores, Pimenta e Pimenta (2018, p.69) apregoam ser sinônimo de efetividade “impedir fraudes aos direitos trabalhistas que visem, a qualquer custo, o barateamento da mão de obra e a desvalorização do trabalho subordinado, por meio da ilícita, massiva e deliberada sonegação de encargos trabalhistas, fiscais e previdenciários”.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem papel importante na orientação de como aplicar essas responsabilidades, como se observa em decisões como o REsp n. 225.051-DF (STJ, 2000) e o REsp n. 965.810-SP (STJ, 2007). Nessas decisões, o STJ reforçou que a responsabilidade subsidiária deve ser aplicada sempre que a empresa tomadora de serviços não fiscalizar corretamente se a prestadora está cumprindo as obrigações trabalhistas devidas. Esse entendimento está em sintonia com o princípio da função social do contrato e da boa-fé objetiva, princípios constitucionais previstos na CF-1988 (BRASIL, 1988).

Em resumo, tanto a responsabilidade subsidiária quanto a solidária foram pensadas para garantir que os direitos dos trabalhadores terceirizados sejam respeitados, ao mesmo tempo que procuram equilibrar a proteção desses direitos com a liberdade contratual das empresas. No entanto, as interpretações do STJ e a aplicação da Súmula 331 do TST mostram que é importante haver critérios claros para evitar que os trabalhadores fiquem desamparados e que as empresas fujam de suas responsabilidades. Uma análise jurídica sobre esse tema precisa encontrar um meio-termo que garanta os direitos dos trabalhadores terceirizados sem prejudicar a prática da terceirização, que é bastante relevante em diversos setores do mercado.

### **3.5 Condições de trabalho, precarização e direitos fundamentais dos terceirizados**

Antes da Lei 13.429/2017, a situação dos trabalhadores terceirizados no Brasil era ainda mais complicada. Muitos deles trabalhavam em condições bem ruins, com jornadas longas, salários mais baixos e, em vários casos, dificuldade para ter acesso a direitos básicos, como férias, 13º salário e até benefícios de saúde. Esse cenário de precariedade acontecia porque a terceirização não tinha regulamentação bem definida, o que abria espaço para que as empresas aproveitassem brechas na lei e, muitas vezes, explorassem a mão de obra.

Com o avanço da tecnologia e a era digital, a situação se agravou. A automação e a digitalização criaram novas formas de terceirização, principalmente em áreas de tecnologia, com vínculos de trabalho frágeis e contratos temporários. Assim, os trabalhadores acabaram ficando mais isolados, em um sistema que, embora eficiente para as empresas, gerava uma desumanização das relações de trabalho.

Outro fator que aumentou a vulnerabilidade dos trabalhadores foi o crescimento da "uberização" do trabalho. A partir dos últimos anos, esse modelo começou a crescer, principalmente em setores como transporte e entregas, onde o trabalhador é visto como autônomo e independente, mas continua dependendo bastante das plataformas digitais para trabalhar (Bortolon, 2023). Esse tipo de trabalho oferece suposta "flexibilidade", mas, na prática, traz salários baixos e expõe trabalhadores a jornadas longas e instabilidade financeira, sem direito a férias, licenças ou aposentadoria.

Além da terceirização e da uberização, outro fenômeno que afeta os direitos dos trabalhadores é a "pejotização", que ocorre quando as empresas contratam trabalhadores como "Pessoas Jurídicas" (PJs) em vez de empregados formais. Nesse caso, o trabalhador abre uma empresa para prestar serviços, mas, na prática, trabalha de forma subordinada, como se fosse um empregado. Essa prática permite que as empresas evitem encargos trabalhistas e

tributários, já que o PJ não tem direito a benefícios como férias, 13º salário e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), previstos pela CLT.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem se posicionado sobre esse tema, geralmente aceitando a contratação de trabalhadores como PJ, desde que não exista fraude, ou seja, desde que não disfarce uma relação de emprego. Isso se aplica especialmente a profissionais qualificados, como médicos e advogados, que têm mais poder de negociação e podem escolher o regime de PJ para reduzir impostos e ter mais flexibilidade com as empresas. A polêmica, porém, tem sido que, na maioria das decisões mais recentes, o STF tem entendido pela validade destes contratos, por entender próprios da diversidade de modelos passíveis de escolhas pelas empresas no contexto de uma economia mais liberal, decorrendo daí, também, o entendimento de que, por se tratarem de espécies de contrato de natureza civil, a competência primeira para sua análise, seria da justiça comum e não da justiça especializada (trabalhista), o que, naturalmente, tem provocado grande celeuma no meio jurídico.

Mais recentemente, o ministro do STF, Flávio Dino, em decisões e em entrevistas como a concedida às jornalistas Flávia Maia e Mariana Assis, do Valor Econômico, tem criticado o uso excessivo da pejotização como meio de esconder uma relação de emprego e, em suas decisões, tem defendido uma reanálise da jurisprudência pelo Pleno do STF acerca da matéria como forma de se evitar interpretações distorcidas na aplicação cotidiana pelas empresas. Dino acredita que, quando a pejotização é uma maneira de burlar a legislação trabalhista, ela prejudica os direitos dos trabalhadores e afeta inclusive a arrecadação de impostos, além de ameaçar a subsistência, no futuro, do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Ele defende que a Justiça do Trabalho precisa identificar esses casos e requalificar a relação como um vínculo empregatício, quando for necessário, e que a pejotização não deve ser permitida se o objetivo for apenas reduzir custos empresariais, prejudicando o trabalhador e suas garantias legais (Maia; Assis, 2024).

Já o também ministro do STF, Alexandre de Moraes, expõe visão diferente sobre a pejotização. Em sessão daquela Corte, com transmissão online e posterior reprodução em portais de notícia como a CNN Brasil (reportagem do jornalista Lucas Mendes), ele criticou a postura de trabalhadores que, ao aceitarem ser contratadas como PJ, se beneficiam de impostos menores e, depois, entram na Justiça para buscar direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias e FGTS. Moraes sugeriu que, se um trabalhador quer o vínculo empregatício, ele deveria também pagar os impostos de pessoa física desde o início. Assim, segundo ele, evitaria muitos processos trabalhistas, pois só se optaria por ser PJ quem realmente quisesse e aceitasse a condição de autônomo (Mendes, 2024). O ponto de vista de

Moraes, no entanto, ignora o fato de que a relação de trabalho é, por natureza, pautada no desequilíbrio econômico entre as partes o que, naturalmente, mitiga a autonomia da vontade da parte hipossuficiente (trabalhador) na celebração do contrato.

De toda forma, a divergência conceitual exposta entre os ministros confirma que tanto o cenário anterior à Lei 13.429/2017 quanto o aumento do trabalho por aplicativos e a pejetização trouxeram uma série de desafios para a proteção dos direitos dos trabalhadores. A falta de uma legislação mais robusta permitiu que a terceirização e a uberização se tornassem ferramentas para as empresas reduzirem custos trabalhistas, mas com impacto negativo nas garantias dos trabalhadores. Mesmo com a Lei 13.429/2017, que tentou organizar melhor as relações de terceirização, essa realidade não mudou completamente, e ainda há muitos desafios para garantir que esses trabalhadores tenham segurança e proteção em suas atividades.

#### **4 JURISPRUDÊNCIA CONTEMPORÂNEA E PERSPECTIVAS NA PROTEÇÃO DE DIREITOS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS**

A jurisprudência contemporânea brasileira tem desempenhado um papel essencial na proteção dos trabalhadores terceirizados, especialmente em meio às recentes transformações legislativas e interpretações dos tribunais superiores. Após a edição da Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização), essa modalidade de gestão de negócio ganhou ainda forte respaldo do STF em 2018 e 2019, quando o Supremo decidiu pela constitucionalidade da terceirização irrestrita (até mesmo de atividade-fim), no julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Recurso Extraordinário (RE) 958.252, respectivamente. Essas decisões trouxeram mudanças significativas e influenciaram diretamente a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, gerando reflexos que merecem ser analisados com atenção.

Até então, a jurisprudência predominante, especialmente no TST, limitava a terceirização às atividades-meio (aquelas que não eram essenciais ao objetivo principal da empresa). Entre diversas situações em que o TST aplicara a Súmula 331, tem-se, a título exemplificativo, a de uma instituição bancária condenada por terceirizar funções essenciais ao seu negócio, como o atendimento ao cliente. O TST entendeu que a terceirização dessas atividades configurava vínculo empregatício direto entre o trabalhador e a tomadora de serviços, pois se tratavam de funções essenciais à atividade-fim do banco. A decisão protegeu

trabalhadores terceirizados de possíveis fraudes na relação de emprego, garantindo que direitos como 13º salário, férias e FGTS fossem respeitados.

A decisão de 2018 do STF na ADPF 324 representou, porém, uma quebra de paradigma, permitindo que empresas pudessem terceirizar qualquer atividade, desde que assegurassem os direitos dos trabalhadores terceirizados, como o pagamento de salários e benefícios estabelecidos pela legislação trabalhista. A interpretação do STF suscitou debates acalorados sobre os potenciais efeitos na relação de trabalho, especialmente precarização e desproteção dos terceirizados.

A responsabilidade da tomadora de serviços assumiu relevância ainda maior. O entendimento firmado no julgamento do RE 958.252 foi o de que a empresa contratante possui responsabilidade subsidiária (conceito já explicado no capítulo anterior). O ministro do STF Gilmar Mendes destacou que essa responsabilidade é fundamental para manter equilíbrio entre a liberdade das empresas em organizar sua força de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores, que poderiam ser prejudicados em caso de inadimplência da terceirizada.

A decisão foi um marco importante, mas também gerou desafios práticos para a proteção dos trabalhadores. Primeiramente, porque a responsabilidade subsidiária se aplicará se a empresa contratante for displicente na escolha da prestadora de serviço (culpa *in elegendo*), contratando empresa inidônea, ou deixar de acompanhar (fiscalizar) o cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços (culpa *in vigilando*). Isso inclui desde a verificação do pagamento de salários ao cumprimento de obrigações trabalhistas como o recolhimento mensal de FGTS e contribuições previdenciárias, entre outros direitos contidos na CLT, nos acordos e convenções coletivas de trabalho (ACTs e CCTs). Para que o trabalhador terceirizado tenha segurança quanto aos seus direitos, a fiscalização deve ser efetiva e contínua, evitando que a prestadora descumpra obrigações e o trabalhador precise recorrer ao Judiciário.

Um reflexo importante dessa jurisprudência, portanto, foi que o TST se alinhou ao entendimento do STF, revisitando suas teses sobre terceirização ilícita, em 2022, e reconheceu que a responsabilidade solidária, nos termos do art.265 do Código Civil, resulta de lei ou da vontade das partes, não sendo, portanto, presumida, mas que, mesmo quando reconhecida a responsabilidade subsidiária, por culpa *in elegendo* ou por culpa *in vigilando*, a contratante terá a mesma obrigação que a prestadora em quitar débitos trabalhistas reconhecidos judicialmente, quando a empregadora (prestadora/contratada) não for capaz de assumi-los.

Outro ponto significativo na jurisprudência é a abordagem quanto à prevenção da

precarização das condições de trabalho dos terceirizados. Embora a ampliação da terceirização possa trazer maior flexibilidade para as empresas e contribuir para a criação de empregos, há uma preocupação constante com a garantia de condições dignas e seguras para os trabalhadores. Os tribunais têm enfatizado que a empresa contratante não só deve fiscalizar as obrigações trabalhistas, mas também assegurar que as condições de trabalho atendam aos padrões de segurança e saúde estabelecidos pela legislação. Esse entendimento visa evitar que o trabalhador terceirizado seja tratado de forma desigual em relação aos empregados diretos, promovendo uma proteção mais justa e equilibrada.

A aplicação prática da Lei nº 13.429/2017, em conjunto com a jurisprudência do STF e do TST, também levanta questões sobre a efetividade dessas normas. Em muitos casos, empresas prestadoras de serviços enfrentam dificuldades financeiras e acabam descumprindo suas obrigações trabalhistas, o que força o trabalhador a acionar a Justiça para ter acesso aos seus direitos. Essa situação reforça a importância da atuação preventiva da empresa tomadora de serviços e dos órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), para evitar que o trabalhador precise recorrer a ações judiciais para assegurar seus direitos.

Outro reflexo importante é a relação entre a terceirização e os sindicatos. Em muitos casos, trabalhadores terceirizados pertencem a categorias sindicais diferentes das categorias dos empregados diretos das empresas contratantes. Isso pode dificultar a defesa de seus direitos, já que os sindicatos que representam os terceirizados podem ter menor poder de negociação ou não ter o mesmo acesso às empresas. Nesse contexto, a jurisprudência tem enfatizado a importância de que as empresas respeitem as convenções coletivas dos trabalhadores terceirizados, garantindo que eles recebam os mesmos benefícios estabelecidos nos acordos e convenções coletivas de suas respectivas categorias.

Outro ponto de destaque na jurisprudência contemporânea é a questão da estabilidade dos trabalhadores terceirizados. Embora a legislação não assegure estabilidade específica para os terceirizados, o entendimento dos tribunais tem se orientado para evitar dispensas abusivas ou discriminatórias. Em casos em que se comprova que o trabalhador foi dispensado por motivos que caracterizem discriminação, o TST e o STF têm reconhecido a nulidade da dispensa e determinado a reintegração do trabalhador, assegurando uma proteção adicional para situações de vulnerabilidade.

Em resumo, a jurisprudência contemporânea sobre a proteção dos trabalhadores terceirizados representa um esforço dos tribunais para equilibrar a flexibilidade empresarial com a segurança jurídica e a garantia de direitos trabalhistas. Embora a ampliação da

terceirização tenha gerado preocupações sobre a precarização, o STF e o TST têm buscado estabelecer diretrizes que assegurem uma proteção mínima para esses trabalhadores, especialmente por meio da responsabilidade subsidiária da empresa contratante e da exigência de fiscalização constante.

Esse cenário demonstra que, enquanto a legislação e a jurisprudência se adaptam às novas realidades do mercado de trabalho, a proteção dos trabalhadores terceirizados continua a ser um tema de extrema relevância e um desafio para o Direito do Trabalho no Brasil.

#### **4.1 O papel do STF na definição do alcance da terceirização: ADPF 324 e RE 958.252**

O Supremo teve papel crucial ao redefinir o alcance da terceirização no Brasil, especialmente através das decisões proferidas na Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Recurso Extraordinário (RE) 958.252. Essas decisões, ambas com repercussão geral, deram nova interpretação à terceirização, alterando significativamente o cenário trabalhista no país, especialmente, como já dito, quanto ao reconhecimento da possibilidade de se terceirizar inclusive atividade-fim.

A ADPF 324 questionava exatamente a constitucionalidade da restrição desse modelo administrativo às atividades-meio, argumentando que ela violava princípios da livre iniciativa e da liberdade contratual, pilares fundamentais assegurados pela CF-88. Em agosto de 2018, o STF decidiu pela ampla liberdade de contratação por meio da terceirização, desde que sejam preservados direitos fundamentais dos trabalhadores como a proteção à dignidade e condições mínimas de trabalho (STF, 2018).

O RE 958.252, que originou o Tema 725, teve como origem um caso julgado pelo TST que também discutia a legalidade da terceirização das atividades essenciais ao funcionamento de uma empresa. Nele, o STF firmou entendimento de que a terceirização irrestrita é constitucional, se observadas determinadas garantias aos trabalhadores. E firmou que a empresa tomadora de serviços não se exime de responsabilidades, pois deve responder subsidiariamente por débitos trabalhistas que a empresa terceirizada não honrar (STF, 2019).

Em embargos de declaração apreciados em julho de 2022, no Tema 725, o STF decidiu que todos os valores pagos de boa-fé aos trabalhadores terceirizados, sob o regime anterior, não precisariam ser devolvidos, mesmo que houvesse a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 331 do TST. Essa modulação dos efeitos da decisão (definição de como e a partir de quando os novos entendimentos passariam a valer) trouxe segurança jurídica, protegendo os direitos adquiridos pelos trabalhadores antes da decisão do

Supremo e evitando grande volume de ações rescisórias, especialmente aquelas cujo prazo para interposição de outros recursos já estivesse superado. Em outubro de 2024, foi certificado o trânsito em julgado dessa decisão, encerrando definitivamente o Tema 725 da tabela de Repercussão Geral do STF.

As consequências dessas decisões são profundas em diversos setores da economia. Ao afastar restrições anteriormente impostas pela jurisprudência trabalhista, o STF abriu espaço a uma maior flexibilização nas relações de trabalho, promovendo um ambiente onde empresas têm mais liberdade para se estruturar, inclusive terceirizando funções essenciais às suas operações. No entanto, essa liberdade contratual é acompanhada por salvaguardas que visam a proteger os trabalhadores, estabelecendo responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras de serviços, caso a terceirizada descumpra suas obrigações trabalhistas.

Ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252, o STF privilegiou, no debate jurídico sobre terceirização, o princípio da livre iniciativa. Contudo, é fato que a aceitação quase generalizada que se sucedeu em outros julgados sobre pejetização, ressaltando a competência preferencial da justiça comum, causou fissuras no relacionamento institucional com a Justiça do Trabalho e a ideia de que seu posicionamento deixou em segundo plano a proteção de direitos trabalhistas eventualmente prejudicados pela utilização da pejetização como meio de fraude.

Vê-se que o STF tentou consolidar um novo paradigma em que a terceirização deixa de ser vista como sinônimo de precarização e, sim, passa a ser entendida como modelo viável de gestão empresarial. A polêmica, porém, ainda persiste, de certo modo, no tocante ao respeito aos direitos sociais assegurados pela Constituição. A celeuma, em verdade, decorre da confusão interpretativa que tem levado a que muitos estendam à pejetização o entendimento do STF que diz respeito especificamente à terceirização lícita. Conceitualmente, como já explicado, a pejetização não é, de fato, o mesmo que pejetização, pois sequer constitui uma relação trilateral e não costuma, na prática, desprezar características como subordinação e pessoalidade, configuradoras da relação de emprego nos termos da CLT.

A discussão sobre a terceirização ganhou novos contornos, como dito, em 2018 e em 2019, com o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 26, da ADPF 324 e do RE 958.252 pelo STF, que se tornou o tema 725, já mencionado no final do capítulo anterior. A ADC relatada pelo ministro Edson Fachin, a ADPF sob a relatoria do ministro Luís Roberto Barroso e o RE a cargo do ministro Luiz Fux foram determinantes para mudar o entendimento restritivo da Súmula 331.

Na ADC 26, o STF decidiu que a terceirização irrestrita, tanto em atividades-meio

quanto em atividades-fim, é constitucional, desde que preservados os direitos dos trabalhadores, como remuneração equivalente à dos empregados diretos da empresa tomadora e condições adequadas de saúde e segurança. A fundamentação da Corte se baseou no princípio da liberdade econômica, argumentando que a terceirização poderia aumentar a eficiência e competitividade das empresas sem, necessariamente, prejudicar os direitos trabalhistas (STF, 2019).

Contudo, a decisão também reforçou a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. Isso significa que, se a prestadora de serviços não honrar com suas obrigações trabalhistas, a empresa que se beneficiou do trabalho terceirizado poderá ser chamada a responder, o que garante uma proteção adicional aos trabalhadores. Ademais, Cardoso (2018, p.882) alerta que “o que interessa é a licitude do objeto do contrato e a ausência de pessoalidade e subordinação do trabalhador com o tomador do serviço”, pois, se houver subordinação e pessoalidade, “não importa se a atividade seja fim ou meio”.

Indubitavelmente, a ponderação apresentada acima tem por base o fato de que, em tal situação (presença dos requisitos da subordinação e da pessoalidade, que se somam à habitualidade e à onerosidade previstos no art.3º da CLT), nos termos do art.9º do dispositivo celetista, há de se reconhecer fraudulenta a terceirização e, conseqüentemente, presente a relação de emprego entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços.

#### **4.2 Terceirização no Setor Público e a Responsabilidade Subsidiária**

A terceirização especificamente no setor público também levantou importantes debates jurisprudenciais, especialmente quanto à responsabilidade subsidiária. No RE 760.931, que teve como relatora a ministra Rosa Weber, mas como relator do acórdão o ministro Luiz Fux, o STF entendeu que a administração pública somente pode ser responsabilizada subsidiariamente por encargos trabalhistas das empresas terceirizadas se for comprovada a culpa *in vigilando* (na fiscalização dos contratos), ou seja, não tem responsabilidade reconhecida automaticamente em decorrência do simples inadimplemento das obrigações pela empresa contratada (prestadora) (STF, 2017).

O STF entendeu como necessário demonstrar falhas na fiscalização, para promover maior responsabilização do Estado quanto ao controle das condições de trabalho dos terceirizados. Ao mesmo tempo, busca evitar que a terceirização seja usada como subterfúgio para precarizar relações de trabalho sob o manto da administração pública. Na decisão, o Judiciário demonstrou uma certa mitigação da culpa *in elegendo*, considerando que, em se

tratando de administração pública, não há uma liberdade absoluta do gestor na escolha da empresa contratada, estando vinculado, geralmente, ao resultado de processos licitatórios.

Portanto, os casos analisados demonstram que a jurisprudência brasileira tem evoluído para acompanhar as transformações no mercado de trabalho, buscando um equilíbrio entre a flexibilização das relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. A transição de um entendimento restritivo para uma maior abertura à terceirização, especialmente após a decisão do STF em 2018, reflete um novo paradigma que valoriza a liberdade econômica, mas sem negligenciar a importância da proteção ao trabalhador.

Apesar da ampliação das possibilidades de terceirização, os tribunais têm reafirmado a importância da responsabilidade da empresa tomadora de serviços, seja de forma subsidiária ou solidária, como forma de garantir que os direitos trabalhistas não sejam desrespeitados. Em um cenário de crescente flexibilização, a jurisprudência continua a ser instrumento fundamental para assegurar que a modernização das relações de trabalho não comprometa a dignidade dos trabalhadores. Cardoso (2018, p.883) argumenta inclusive que nem há relevo efetivo em se discutir que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tenha “implantado ou legalizado o sistema da terceirização de forma ampla”, pois a rigor, “a terceirização da atividade empresarial, quer seja fim quer seja meio, já vinha ocorrendo de forma ampla no sistema de produção atual”.

#### **4.3 Perspectivas para a proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados**

A proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados no Brasil tem oscilado entre avanços e retrocessos, como demonstrado ao longo deste estudo, o que evidencia a necessidade de constante vigilância das entidades sindicais representativas dos trabalhadores e dos órgãos de fiscalização como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. A falta de uma fiscalização efetiva abre margem a práticas abusivas como não pagamento de verbas rescisórias, omissão de registros em carteira e imposição de condições de trabalho inadequadas.

Outro aspecto importante é a instabilidade no vínculo empregatício dos trabalhadores terceirizados. Embora a legislação garanta os direitos básicos, muitos desses trabalhadores se deparam com a incerteza de contratos temporários ou discontinuidades na prestação de serviços, o que reduz a segurança no emprego e, consequentemente, afeta a possibilidade de

planejamento a longo prazo. O caráter temporário e incerto da terceirização pode gerar um ambiente de insegurança e desmotivação, dificultando a construção de uma carreira sólida e a aquisição de estabilidade financeira. Além disso, o medo de retaliação por parte da empresa tomadora ou da prestadora de serviços desencoraja muitos trabalhadores terceirizados a pleitearem o cumprimento dos seus direitos na Justiça do Trabalho.

O que se percebe, segundo Zapolla (2018, p.865), “é que o trabalhador deixa de figurar como parte da relação contratual, passando a ser objeto de negociação comercial – entre empresa contratante e prestadora de serviços, assim como fonte de lucro da empresa prestadora de serviços”. Pires (2018, p.85) afirma que a terceirização foi propagada no Brasil com discurso de “flexibilidade e modernização das relações de trabalho, acesso ao trabalho e aumento de postos de emprego”, mas que, na prática, ela favorece a perda da identidade do trabalhador:

O indivíduo não se identifica com a cultura organizacional da empresa a qual tem o vínculo empregatício e, ainda, há a possibilidade em não se identificar culturalmente com a organização da tomadora, surgindo o desinteresse tanto por uma como pela outra, de forma consciente ou inconsciente, levando-o a produzir cada vez menos, prejudicando-se e, ao mesmo tempo, prejudicando a empresa a qual tem a relação de emprego e a empresa tomadora, sendo um processo negativo para todos os lados da relação (Pires, 2018, p.88).

A ponderação do autor acima mencionado tem de fato razão de ser à medida em que se sabe, pela prática observada em muitas instituições, sobretudo na administração pública, que o próprio trabalhador vê-se numa confusão acerca de quem deva manter subordinação, ao mesmo tempo em que, com o decorrer do tempo, percebe que a empresa prestadora pode ser uma empregadora momentânea, passível de substituição por outra, tão logo se encerre seu contrato de prestação de serviços com a tomadora. Ao mesmo tempo, fica para o trabalhador a insegurança quanto ao seu aproveitamento pela empregadora no cumprimento de contrato com outra tomadora ou até mesmo quanto à sua eventual permanência na prestação de serviço à mesma tomadora por meio de outra prestadora (contratada) que venha a assumir o contrato de terceirização ao vencer novo processo licitatório.

Pires (2018, p.88) observa que “a estabilidade nas relações de trabalho está diretamente ligada à estabilidade emocional do trabalhador”. Ele acrescenta que trabalhadores terceirizados são afetados pela precarização social das relações de trabalho que ocorre em vários níveis: “Cite-se os baixos salários percebidos, a perda de identidade, as doenças psicossomáticas, a insegurança jurídica e instabilidade na duração dos empregos, correlacionando com os empregados contratados diretamente pela empresa tomadora” (Pires,

2018, p.90).

Atento ao fato de que a terceirização, como dito no início do presente trabalho, é um fenômeno originalmente associado às áreas de Economia e Administração e que parte dos seus efeitos tem natureza jurídica, Cardoso (2018, p.877) enfatiza que “o Direito não pode engessar a Economia, assim como a Economia não pode ignorar o Direito; porém, as duas ciências devem ter o homem como centro das relações sociais e ter em mira que a sociedade é para o homem e não o homem para a sociedade”. Cardoso traz ainda uma observação pertinente para quem pretenda entender e atuar acerca da terceirização e de seus efeitos:

A grande realidade é que, modernamente, nenhuma empresa fabrica mais o seu produto final, do início ao fim, sem contar com a colaboração de um ‘terceiro’, um ‘parceiro’, ou um fornecedor. Esta é uma realidade que precisa ser levada em consideração, não pode ser ignorada se quiser compreender este fato social, para introduzi-lo no mundo jurídico (Cardoso, 2018, p.880).

A observação é pertinente porque as perspectivas para a proteção jurídica dos terceirizados também dependem do fortalecimento da atuação sindical e da representação coletiva. Historicamente, os sindicatos enfrentam dificuldades em alcançar os trabalhadores terceirizados, pois esses estão, muitas vezes, dispersos em diferentes locais de trabalho e, devido à própria natureza da terceirização, pertencem a categorias profissionais distintas. A reforma trabalhista de 2017 enfraqueceu ainda mais a capacidade dos sindicatos de proteger esses trabalhadores ao extinguir a contribuição sindical obrigatória, reduzindo o financiamento e a abrangência da atuação sindical. No entanto, a ação sindical ainda se mostra essencial, principalmente no sentido de promover a conscientização dos trabalhadores terceirizados sobre seus direitos e de pressionar por políticas que ampliem suas garantias.

Cardoso (2018, p.885) ainda enfatiza que precarização “é termo social popular, do qual se apropria a doutrina jurídica para se referir ao prejuízo que possa ser trazido aos direitos dos trabalhadores [...] Ato ou efeito de precarizar os direitos dos empregado, de torná-lo precário, insuficiente diante das garantias legais”. E faz um importante adendo ao frisar que o conceito:

Não envolve somente os créditos trabalhistas, mas todas as conquistas sociais e medidas que garantam a dignidade da pessoa humana e a dignidade do trabalho. Qualquer prejuízo que possa existir nas conquistas sociais de proteção econômica ou social do trabalho, causa um retrocesso social, o que é vedado pelo nosso sistema, portanto, este prejuízo será precarizante (Cardoso, 2018, p.886).

A conscientização dos trabalhadores terceirizados sobre seus direitos desempenha papel essencial para a melhoria da proteção jurídica. Muitas vezes, esses trabalhadores desconhecem os mecanismos de defesa que possuem e acabam aceitando condições de trabalho precárias ou abusivas por falta de informações adequadas. A criação de programas educacionais e campanhas de conscientização voltadas especificamente para a realidade dos trabalhadores terceirizados pode facilitar o acesso a informações sobre direitos trabalhistas e incentivar a busca por assistência jurídica. O Estado, juntamente com os sindicatos e as organizações de defesa dos trabalhadores, pode promover iniciativas que informem esses trabalhadores sobre seus direitos, fortalecendo a proteção jurídica e a garantia de condições dignas de trabalho.

Outra medida importante seria a instituição de um fundo de garantia para os trabalhadores terceirizados, que poderia funcionar como uma reserva de recursos destinada ao pagamento de verbas rescisórias e outros direitos trabalhistas em caso de insolvência da empresa prestadora de serviços. Essa medida reduziria o risco de calotes e aumentaria a segurança jurídica dos trabalhadores, oferecendo proteção adicional em casos de inadimplência.

Em síntese, apesar da realidade contemporânea ser ainda preocupante e grave, as perspectivas para a proteção jurídica dos trabalhadores terceirizados no Brasil são promissoras, desde que realizados esforços conjuntos para se tornarem efetivas. A legislação atual contém avanços, mas ainda precisa ser aprimorada para lidar com desafios como a fiscalização, a instabilidade dos vínculos empregatícios e a fragmentação da representação sindical.

O Judiciário tem papel crucial na interpretação das normas, e o fortalecimento das entidades sindicais pode trazer maior amparo aos terceirizados. Políticas públicas voltadas à proteção desses trabalhadores e ações de conscientização sobre seus direitos são indispensáveis para que a terceirização ocorra de maneira justa e equilibrada. Somente com o desenvolvimento de abordagem abrangente e integrada será possível assegurar proteção jurídica eficaz aos terceirizados, garantindo-lhes dignidade e segurança no exercício de suas atividades laborais.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo deste trabalho, foi possível mergulhar no complexo universo da terceirização no Brasil e perceber como esse tema é cheio de nuances que desafiam o Direito

do Trabalho. A terceirização, que começou como estratégia para reduzir custos e aumentar a eficiência nas empresas, acabou se tornando prática comum no mercado (inclusive no setor público), mas também trazendo consigo várias preocupações, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores.

É fato que a terceirização nasceu em meio às exigências do mercado, sobretudo a partir da Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias precisavam produzir mais gastando menos. Espalhou-se pelo mundo, especialmente em países que adotaram políticas econômicas mais liberais nas décadas de 1970 e 1980, e começou a ganhar força no Brasil na segunda metade do século XX, principalmente com o crescimento da indústria automobilística. No entanto, a CLT, criada nos anos 1940, não previa essa prática de forma clara, o que gerou muita confusão e insegurança jurídica.

Por muitos anos em que persistiu uma lacuna legal a respeito do tema, a principal referência para a regulamentação da terceirização no Brasil foi a Súmula 331 (entendimento reiterado e consolidado) do TST, que aceitava essa prática limitada às atividades-meio das empresas, ou seja, aquelas que não eram essenciais ao negócio principal. A ideia era proteger os trabalhadores do possível uso abusivo da terceirização, que poderia enfraquecer os direitos dos trabalhadores. Mas, com a edição das Leis 13.429 e 13.467 (Reforma Trabalhista), ambas de 2017, deu-se uma guinada em compreensão, aceitação e aplicação, permitindo expressamente que as empresas terceirizem até mesmo suas atividades-fim.

Uma mudança de tal porte, naturalmente, gerou alvoroço de debates e preocupações. De um lado, há quem defenda que essa flexibilização trouxe mais liberdade para as empresas se organizarem, especialmente em setores que exigem especialização, como tecnologia e marketing. De outro lado, muitos temem que essa liberdade aumente a precarização das relações de trabalho, deixando os trabalhadores em uma situação mais vulnerável, sem os benefícios que estavam acostumados, como férias remuneradas, 13º salário e estabilidade no emprego.

Um ponto central dessa discussão é a responsabilidade das empresas contratantes. O STF decidiu que, mesmo com a terceirização liberada, a empresa que contrata os serviços é responsável por garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados. Se a empresa terceirizada não cumprir suas obrigações, a tomadora dos serviços deve arcar com os custos. Isso, na teoria, deveria proteger os trabalhadores, mas, na prática, depende muito de uma fiscalização eficiente, algo que nem sempre acontece.

Outra questão relevante abordada foi o impacto da terceirização na organização sindical e nos direitos coletivos. Ao fragmentar os trabalhadores em várias categorias, a

terceirização enfraquece os sindicatos e dificulta a mobilização por melhores condições de trabalho. Essa fragmentação gera perda de unidade entre os trabalhadores, o que pode ser usado pelas empresas para negociar condições menos favoráveis.

Além disso, com o avanço da tecnologia e o surgimento das plataformas digitais (a “uberização” das relações de trabalho), advém um novo tipo de terceirização por meio do qual trabalhadores são tratados como “autônomos”, mas acabam dependendo totalmente das plataformas para trabalhar. Esse modelo, que ficou famoso com aplicativos de transporte e delivery, promete flexibilidade, mas, na prática, deixa os trabalhadores sem direitos básicos, como aposentadoria, seguro-desemprego ou até mesmo um salário mínimo garantido.

A chamada “pejotização” é outro fenômeno que mereceu atenção. Nessa prática, empresas contratam trabalhadores como “Pessoa Jurídica” em vez de empregados formais, numa tentativa de driblar encargos trabalhistas. Isso permite que elas economizem, mas deixa o trabalhador sem benefícios garantidos pela CLT e, a priori, pelo próprio sistema de Previdência Pública. A Justiça do Trabalho, em muitos casos, acaba reconhecendo que essa relação é, na verdade, de emprego disfarçado por meio de fraude, mas há um caminho longo e complicado para que o trabalhador consiga reverter essa situação, inclusive em virtude das divergências interpretativas entre TST e STF.

A jurisprudência atual, especialmente após a Reforma Trabalhista, tem tentado se ajustar a essas novas realidades. O TST e o STF têm trabalhado para encontrar um equilíbrio entre a necessidade de flexibilização do mercado (visão liberal mais presente e reiterada por parte expressiva dos ministros do STF) e a proteção dos direitos dos trabalhadores (mais característica da maioria dos membros do TST). Mas, muitas vezes, o trabalhador acaba saindo em desvantagem nessa equação, sobretudo quando considerada a posição hierárquica do STF.

A terceirização, embora possa ser uma ferramenta útil para as empresas, traz desafios importantes para o Direito do Trabalho. É preciso garantir que essa prática não sirva como desculpa para reduzir direitos e precarizar as relações de trabalho. A legislação brasileira precisa continuar evoluindo para encontrar um equilíbrio justo, onde a economia possa crescer sem deixar os trabalhadores desprotegidos.

O debate sobre a terceirização está longe de acabar. Uma fiscalização mais rigorosa se mostra ainda necessária, assim como um diálogo constante entre empresas, sindicatos e o governo para garantir que as mudanças na legislação beneficiem todos os envolvidos e não apenas um lado dessa balança.

Ainda é possível e premente pensar novas formas de proteger os trabalhadores

terceirizados diante dos desafios que vêm com a automação, a digitalização e os novos modelos de negócio que surgem a cada dia. O Direito do Trabalho deve ser, neste contexto, um instrumento de equilíbrio, capaz de assegurar que, mesmo em tempos de mudanças rápidas e profundas, a dignidade do trabalhador seja sempre preservada. Para isso, porém, é imprescindível o esforço conjunto de juristas, legisladores e da sociedade como um todo, visando não apenas à modernização das leis, mas também ao fortalecimento de políticas públicas que assegurem um mercado de trabalho mais justo e humano.

Impossível negar que a terceirização é uma realidade que veio para ficar, mas que precisa ser regulada de forma a garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, tendo em vista inclusive os compromissos do País a construção de uma agenda de trabalho decente, pautado no entendimento firmado junto à OIT desde 1944 pela Declaração de Filadélfia de que trabalho não é mercadoria. O desafio é criar um ambiente de trabalho onde a flexibilidade não signifique precarização e onde crescimento econômico não seja mirado à custa da dignidade daqueles que, dia após dia, constroem o progresso do país.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável**: Responsabilidade social empresarial e a afirmação dos direitos fundamentais no trabalho. 2.ed. rev. atual. e ampl. Leme-SP: JH Mizuno, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo protelariado de serviços na era digital. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil**: passado, presente, futuro? 2.ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2019.
- AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria Geral das Obrigações**. São Paulo: Atlas, 2004.
- BORTOLON, Eugênio. Terceirização e uberização precarizam as condições e a vida dos trabalhadores brasileiros. **Brasil de Fato**, Porto Alegre, 23 jul. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefatores.com.br/2023/07/23/terceirizacao-e-uberizacao-precarizam-as-condicoes-e-a-vida-dos-trabalhadores-brasileiros>. Acesso em: 06 nov 2024.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 28 set. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 24 set. 2024.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em: 23 out. 2024.
- BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm). Acesso em: 23 out. 2024.
- 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 as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em: 23 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista)**. 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. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 23 out. 2024.

CARDOSO, Jair Aparecido. Terceirização & Precarização do Trabalho: a busca de um conceito objetivo. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (Orgs). **A Reforma Trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2018. p.877-888.

CASTRO, Ana Thalita Gomes Ferreira Chamma de. **Trabalho decente e a quarta revolução industrial**: a problemática dos crowdworkers. Leme-SP: Mizuno, 2023.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.ed. São Paulo: LTR, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2009. v. 2.  
CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da. A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite. **Revista do CAAP**, 15(1), 319/344, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/caap/article/view/47308>. Acesso em 23.out 2024.

FRANCESCHINI, F. *et al.* Um modelo para a terceirização: como uma empresa pode monitorar e administrar seu terceirizado em todas as etapas que requer tomada de decisões. **HSM Management**, São Paulo, n. 42, p. 1-7, jan./fev. 2004. Disponível em: [http://ulhoa.net/Textos/Um\\_modelo\\_para\\_a\\_terceirizacao.pdf](http://ulhoa.net/Textos/Um_modelo_para_a_terceirizacao.pdf). Acesso em: 12 set.2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**, 8. ed. São Paulo: Método, 2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAIA, Flávia; ASSIS, Mariana. Dino sugere que STF revise a decisão que permitiu a ampla terceirização. **Valor Econômico**. Brasília, 22 de outubro de 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2024/10/22/dino-sugere-que-stf-revisite-a-decisao-que-permitiu-a-ampla-terceirizacao.ghtml>. Acesso em 29 out 2024.

MENDES, Lucas. Moraes sugere que pejetizado pague tributo como pessoa física em ação trabalhista. **CNN Brasil**. Brasília, 23 de outubro de 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/moraes-sugere-que-pejetizado-pague-tributo-como-pessoa-fisica-em-acao-trabalhista/> Acesso em 10 nov.2024.

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. O combate às terceirizações ilícitas e a defesa do direito fundamental à relação de emprego regular pelo Ministério Público do Trabalho. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (coords). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito**: homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018. p.63-83.

PIMENTA, J. R. F. A responsabilidade da administração pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da Súmula

nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 271-307, abr./jun. 2011.

PIRES, Leonides Laine Baião. Trabalho escravo e precarização das relações trabalhistas disfarçadas sob o véu da terceirização. In: MIZIARA, Raphael; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino; CAPUZZI, Antonio (coords). **Direito do Trabalho e Estado Democrático de Direito**: homenagem ao professor Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2018. p.84-96.

PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização e “pejotização”: a jurisprudência do STF e o Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos. CALVO, Adriana; MORRESI, Vanessa (Orgs). **Novas formas flexíveis de trabalho**: o que esperar para o futuro? 1.ed. Campinas-SP: Lacier, 2023, p.47-62.

PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A terceirização pós-reforma trabalhista. PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da (Orgs). **O mundo do trabalho e a 4ª Revolução Industrial**: Homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. 1.ed. v.1. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p.141-151.

PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo Futuro**. Amsterdã: Elsevier, 1995.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual de Terceirização**. São Paulo: STS, 1992.

RODRIGUES, Rosualdo; TURCATO, Sandra. Terceirização corrói mercado de trabalho. **Revista Anamatra**. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Ano XIX, n. 56, janeiro de 2009.

SANTOS, Cleito Pereira dos. Trabalho, controle e subordinação: o Taylorismo-Fordismo como modo de organização da autoridade do capital no século XX. **CSONline -Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Juiz de Fora-MG, Ano 8, ed. 19, Jan./Jun., 2015, p.106-120. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/issue/view/696>. Acesso em 23.out.2024.

SILVA, D. M. **Terceirização na Administração Pública como Instrumento Estratégico de Gestão**. Curitiba: Juruá, 2014.

STF. **Acórdão na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF**. Supremo Tribunal Federal. Brasília, agosto de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410185/false>. Acesso em: 11 nov. 2024.

STF. **Acórdão no Recurso Extraordinário 958.252-MG**. Supremo Tribunal Federal. Brasília, setembro de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 11 nov. 2024.

STF. **Acórdão na Ação Declaratória de Constitucionalidade 26**. Supremo Tribunal Federal. Brasília, agosto de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=3836252>. Acesso em: 11 nov. 2024.

STJ. **Acórdão em Recurso Especial (REsp) nº 225.051-DF**. Superior Tribunal de Justiça. Brasília, novembro de 2000. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/?tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=199900681282&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea> Acesso em 23 set.2024.

STJ. **Acórdão em Recurso Especial (REsp) nº 965.810-SP**. Superior Tribunal de Justiça. Brasília, outubro de 2007. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/pesquisa/>

tipoPesquisa=tipoPesquisaNumeroRegistro&termo=200701537292&totalRegistrosPorPagina=40&aplicacao=processos.ea Acesso em 23 set.2024.

TST. **Súmula 331**. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, maio de 2011. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 25.out.2024.

ZAPOLLA, Letícia Ferrão. A terceirização no ordenamento jurídico brasileiro e o direito internacional do trabalho. In: MIESSA, Elisson; CORREIA, Henrique (Orgs). **A Reforma Trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodivm, 2018. p.861-875.