

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALINE FEITOSA DA COSTA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

ALINE FEITOSA DA COSTA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*,
apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Direito do Centro Universitário Doutor Leão
Sampaio, em cumprimento às exigências para a
obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Esp. Karinne de Norões Mota

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025

ALINE FEITOSA DA COSTA

**A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso de ALINE FEITOSA DA
COSTA

Data da Apresentação _26/06/2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. karinne de Norões Mota

Membro: Esp. Rawyson Maciel Mendes

Membro: Esp. Everton de Almeida Brito

**JUAZEIRO DO NORTE-CE
2025**

A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Aline Feitosa da Costa¹
Karinne de Norões Mota²

RESUMO

No Brasil, a partir da década de 1960, a terceirização começou a se consolidar como um conceito relevante, tendo a adoção dessa prática se intensificado na década de 1990, quando passou a ganhar destaque nas pautas governamentais, sindicais e empresariais, tornando-se objeto de análise minuciosa (Lima e Morais, 2024), especialmente depois da reforma trabalhista de 2017. Nesta perspectiva, indaga-se quais os impactos que a reforma trabalhista de 2017 promoveu em relação ao empregado terceirizado. Nesse sentido apresenta-se como objetivo geral do presente estudo analisar os impactos que a reforma trabalhista de 2017 promoveu em relação ao empregado terceirizado e, como objetivos específicos apresentar o delineamento histórico da regulamentação dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados no Brasil; analisar a lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, renomada como Lei da Reforma Trabalhista, analisar o tratamento pela lei dado ao trabalhador terceirizado e verificar se essa forma de contratação trouxe alguma piora às condições do trabalho entre o período que antecede e o posterior à reforma trabalhista de 2017. A pesquisa desenvolve-se como uma pesquisa básica pura, exploratória, de natureza qualitativa e de revisão de literatura. Justifica-se o presente projeto por propiciar a compreensão do fenômeno em suas múltiplas dimensões e implicações, favorecendo o conhecimento multidisciplinar e reflexões sobre o fenômeno.

Palavras Chave: Empregado terceirizado; Reforma Trabalhista; Impactos; Precarização

1 INTRODUÇÃO

A terceirização não é uma prática recente, embora suas origens remontem ao período pós-Segunda Guerra Mundial, em que se fazia necessário um sistema ágil, eficiente e descentralizado, atendendo às demandas belgas, propiciou a expansão da indústria. No entanto, essa prática experimentou um declínio durante as crises econômicas das décadas de 1970 e 1980, altura está em que o desemprego teve um impacto significativo na sociedade (Lima e Morais, 2024.)

No Brasil, terceirização começou a fortalecer a partir da década de 1960, como um conceito relevante, tendo a adoção dessa prática se intensificado na década de 1990, quando

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO
alinefdc28@gmail.com

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, especialista Karinne Norões Mota

passou a ganhar destaque nas pautas governamentais, sindicais e empresariais, tornando-se objeto de análise minuciosa (Lima e Morais, 2024).

De acordo com o G1 (2023), 80% das empresas brasileiras utilizam mão de obra terceirizada, o que corresponde a 4,3 milhões de profissionais terceirizados nas indústrias, representando 25% dos trabalhadores formais. Esse índice evidencia que a terceirização tem se mostrado vantajosa em termos de empregabilidade. No entanto, mesmo quando realizada de forma lícita, as vantagens tendem a prevalecer em favor do empregador. Isso pode resultar em redução salarial, distanciamento entre empregado e contratante e a ausência de uma regulamentação eficaz.

Nesse diapasão, a Lei nº 13.429/2017 alterou a Lei nº 6.019/1974 e, em conjunto com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), regulamentou o que anteriormente era tratado como trabalho temporário, de modo que a nova legislação abordou lacunas da legislação anterior, trazendo uma das mudanças mais significativas: a ampliação da terceirização para todas as atividades, tanto meio quanto fim, desde que se mantenha a responsabilidade subsidiária.

Com objetivo geral estudar a reforma trabalhista e os impactos que trouxe para os trabalhadores terceirizados, e com objetivos específicos a primeiramente, serão abordados os aspectos históricos da terceirização, destacando os episódios mais relevantes e como ela se desenvolveu e se expandiu ao longo do tempo. No segundo tópico, trataremos do conceito de terceirização e de como alguns autores a definem. Na terceira seção do trabalho, discutiremos a precarização das relações de trabalho decorrente da terceirização, bem como a contribuição da reforma trabalhista para o aumento desse cenário. Por fim, será apresentado o entendimento recente do STF sobre a terceirização na administração pública, especialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas, e como isso impacta a vida dos trabalhadores.

Assim sendo este trabalho apresenta uma análise sobre a terceirização, fenômeno este que ficou mais complexo após a reforma trabalhista. Compreender suas múltiplas dimensões e implicações é fundamental para acadêmicos que estudam relações de trabalho, posto que envolve diversas áreas do conhecimento, como economia, sociologia, direito e administração.

Ademais, o estudo proporciona uma oportunidade para acadêmicos de diferentes disciplinas colaborarem e trocarem conhecimentos, enriquecendo suas pesquisas.

Não se pode olvidar, ainda, que o trabalho contemporâneo traz uma crescente importância da terceirização no mercado (G1, 2023), o que aponta ainda mais a relevância quanto à compreensão das tendências atuais e futuras nas relações de trabalho, preparando os acadêmicos para discutir, analisar e propor soluções para essas questões em suas futuras carreiras. A terceirização, enquanto fenômeno social e econômico, reflete as dinâmicas de um

mercado globalizado e competitivo, no qual as empresas buscam maior flexibilidade e redução de custos. Esse contexto exige, portanto, uma análise crítica e aprofundada sobre os impactos dessa prática na dignidade do trabalhador, nas condições de trabalho e na efetividade dos direitos trabalhistas.

Por isso, o estudo oferece uma reflexão profunda e essencial sobre o sistema jurídico e sua capacidade de se adaptar às mudanças no mercado de trabalho. Ele é importante para acadêmicos, profissionais do direito, sindicatos, organizações da sociedade civil e responsáveis pela formulação de políticas públicas que desejam compreender as implicações sociais, econômicas e jurídicas das reformas legislativas. Nesse contexto, o trabalho acadêmico desempenha um papel estratégico ao destacar contradições e lacunas no ordenamento jurídico, estimulando um debate crítico e contribuindo para a construção de um sistema normativo mais justo e equilibrado.

Por fim, é importante destacar a relevância social desta pesquisa. O trabalho, além de ser uma das formas mais essenciais e dignificantes para que o cidadão mantenha uma vida decente e participe de maneira plena na sociedade, precisa contar com garantias sólidas e eficazes que assegurem boas condições sociais e o exercício completo da cidadania. Por isso, é fundamental que os trabalhadores conheçam seus direitos, estejam bem informados e sejam protegidos de forma real pelo Estado. Assim, essa pesquisa não contribui apenas para o avanço do conhecimento jurídico e acadêmico, mas também ajuda a fortalecer a democracia e a justiça social. Ela incentiva a criação de ambientes de trabalho mais seguros, justos e inclusivos, onde os direitos humanos e sociais sejam respeitados e promovidos.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 METODOLOGIA

A presente pesquisa se configura como uma pesquisa de caráter básica puro, a qual, segundo Gil (2022), sua essência reside no desenvolvimento do conhecimento científico, sem a preocupação imediata com sua aplicabilidade prática, sendo, portanto, um registro acadêmico que busca enriquecer o acervo da ciência.

Quanto ao objetivo, classifica-se como exploratória, posto que a presente investigação visa não apenas elucidar e reformular as concepções preexistentes, mas também proporcionar uma visão abrangente sobre o fenômeno da terceirização (Gil, 2022).

A abordagem escolhida para esta pesquisa será de natureza qualitativa, permitindo a análise de experiências anteriores, o que possibilitará uma reflexão crítica e embasada.

Caracteriza-se, ainda, como uma pesquisa bibliográfica, com uma análise detalhada de artigos e teses disponíveis no Google Acadêmico, biblioteca virtual como referência bibliográfica promovendo assim uma fundamentação teórica, sólida e abrangente. Devo citar o uso de plataformas da inteligência artificial como o chatGPT e a plataforma perplexity, no entanto apenas para a estrutura do trabalho.

2.2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2.1 Aspectos Histórico da Terceirização

Segundo Azevedo (2019, p. 19), “Terceirização origina do latim *terius*, que seria um estranho em uma relação entre duas pessoas”, isto é, um terceiro intermediando uma relação trabalhista.

Na construção sociojurídica da terceirização, pode-se observar que no período da evolução industrial surgiram três formas de produção: Fordista, Taylorismo e Toyotismo. No Taylorismo, aplicado no início do século XX, enfatizava-se a produção e eficiência com a divisão de tarefas, no entanto, não era regulado. O Fordismo surgiu como uma evolução do Taylorismo, trazendo a produção em grande escala e a padronização dos produtos. Além disso, também estabeleceu regras para os direitos dos trabalhadores, os dois modelos tinham como predominância a subordinação. O modelo Toyotismo, que será tratado com maior ênfase neste trabalho, é o tipo que ocorre a horizontalização das atividades, dando uma valorização e participação dos trabalhadores, porém, trazendo desafios como a precarização do trabalho e a informalidade, quando, então, se identifica a terceirização (Soares, 2013).

Azevedo, referenciando estudos de Carelli, afirma que “o modelo de produção toyotista institui as empresas a concentração de suas atividades-fim tonando a organização mais compacta com a desconcentração de serviços não essenciais” (Carelli, 2008 *apud* Azevedo, 2019, p 18).

Observe-se que, devido ao aumento da força do trabalho e, como consequência, a queda das altíssimas taxas de lucros, entrou em crise o estado de bem-estar social na década de 1970, com a consolidação dos estados Neoliberal, as empresas começaram a adotar a horizontalização, focando na redução da extensão de suas atividades, deliberando para outras

empresas suas atividades principais o que favoreceu o processo da terceirização (Azevedo, 2019).

No entanto, a primeira vez que se ouviu falar de terceirização foi por volta de (1939-1945), que ocorreu no lapso da segunda guerra mundial, em que os grandes fabricantes de armas se encontravam sobrecarregados (Azevedo, 2019).

Após o fim da segunda guerra mundial, a indústria teve um avanço, passando por uma fase de expansão, e o capitalismo avançou. Porém, entre 1970 e 1980, com a crise do petróleo ocorreram mudanças nas relações de trabalho. Houve uma reorganização das tarefas e uma maior adoção da terceirização, que passou a ser uma estratégia para diminuir os custos das empresas (Lima, Morais, 2024).

Já no Brasil, só veio aparecer em meados de 1950 por multinacionais, com a intenção essencial de prospera e expandir cada vez mais suas empresas. Já em 1967 as empresas de limpeza e conservação também aderiram a terceirização sendo consideradas pioneiras no Brasil. (Azevedo, 2019).

Contudo, mesmo que a terceirização não seja algo novo no Brasil, veio ter destaque na década de 1990. Ganhando peso nas agendas governamentais, sindicais e empresariais, sendo vista como uma ferramenta para aprimorar a produção, também como diminuir as despesas. Podendo destacar um período marcado por uma flexibilização das leis trabalhistas e uma maior aceitação da terceirização como prática comum nas empresas (Lima, Morais, 2024).

Azevedo (2019) menciona, Bezerra Leite (2018), onde classifica a terceirização é um processo adotado pelas empresas com o objetivo de reduzir custos e assim aumentar cada vez mais seus lucros, uma estratégia usada para manterem-se competitivas no mercado. Nesse modelo uma empresa contrata outra que, por sua vez, fornecem seus próprios funcionários para prestação de serviços para contratante.

Com o passar do tempo, pode-se observar a diminuição dos custos operacionais, decorrente da transferência de determinadas funções laborais para empresas terceiras. Tal fenômeno ocasionou este crescimento do setor de terceirização, por ser considerado mais vantajoso. Contudo, a preocupação com a criação de uma legislação específica foi, inicialmente, relegada a um segundo plano, pois acreditava-se que o trabalhador estaria resguardado pela legislação trabalhista em relação ao seu empregador direto (Cairo, 2021).

No entanto, a realidade demonstrou-se distinta, uma vez que, após meses ou até anos de litígios, observa-se que a empresa prestadora de serviços se mostrava insolvente frente ao trabalhador. Assim, mesmo quando o empregado lograva êxito em sua ação, frequentemente

não obtinha satisfação quanto ao crédito, dado que, na maioria das vezes, a prestadora de serviços não tinha patrimônio (Cairo, 2021).

No Brasil a terceirização foi adotada quase sem norma jurídica, entre 1985 a 1993 baseando somente em algumas jurisprudências, até a criação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que teve uma alteração em 2000 onde veio consolidar essas decisões dos tribunais, assim permitindo a terceirização apenas para atividades que não integravam o objeto fim da empresa tomadora de serviços (Biavaschi e Droppa, 2021).

2.2.2 Conceituação e Aplicação da Terceirização

A terceirização é uma estratégia produtiva, que consiste na contratação de mão de obra por meio de uma empresa intermediária, responsável por fornecer trabalhadores a empresa tomadora de serviços, atuando no processo de produção. Essa pratica é bastante comum em atividades acessórias com o objetivo de aumentar a eficiência, com a finalidade aumentar o desempenho das empresas em suas atividades principais, conhecida como core business, promovendo a especialização e a competitividade no mercado global (Dutra e Filgueiras, 2021).

Seu conceito legal está no art. 4º-A da lei de prestação de serviços a terceiros lei 6.019/74

4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (Brasil, 1974). [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Segundo Cairo Jr. (2021), a terceirização também é chamada subcontratação ou *outsourcing*, consiste em no repasse que originalmente seria de responsabilidade da própria empresa para um terceiro executa-la.

Martins (2025), nesse sentido, se refere ao processo de contratação de outras empresas para executar tarefas que não são o foco principal de uma organização, como limpeza, segurança ou mesmo produção de bens. Embora o termo "terceirização" seja considerado um neologismo, "terceirização" é amplamente aceito, derivando do conceito de uma relação em que o prestador de serviços é um "terceiro" entre o contratante e o cliente.

Sendo assim nos dias de hoje a terceirização pode envolver tanto a atividade-meio quanto a atividade-fim de uma empresa, como é o caso nas indústrias e construção civil, desde que não haja fraude. A empresa prestadora de serviços deve ter um capital social compatível com o número de seus empregados, variando de R\$ 10.000,00 a R\$ 250.000,00, conforme o

porte da empresa. Um contratante é uma pessoa física ou jurídica que celebra um contrato com um prestador de serviços e é responsável por fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis para os trabalhadores terceirizado. Além disso, é proibido que a contratante utilize esses trabalhadores para atividades não previstas no contrato. Os trabalhadores terceirizados têm direito a condições similares às dos empregados da contratante, como alimentação, transporte, atendimento médico e treinamento, quando aplicável (Martins, 2024).

Esse contexto Ricardo Rezende (2023) ensina que a terceirização é a transferência de uma atividade da empresa contratante para a empresa contratada, formando uma relação trilateral, na qual o trabalhador possui vínculo empregatício com a empresa prestadora.

A terceirização pode ser definida como a transferência de atividades de uma empresa (contratante) a outra (contratada). Desse modo, na terceirização desloca-se o foco da tradicional relação bilateral entre empregador e empregado, criando verdadeira relação trilateral, abrangendo em um dos vértices do triângulo o trabalhador, que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. Por fim, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há uma relação de direito civil (contrato de prestação de serviços), ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o tomador for a Administração Pública (Rezende, 2023, p 211).

2.2.3 A Precarização dos Direitos Trabalhista Face a Terceirização

A precarização do trabalho tem como definição uma situação de emprego pouco ou não padronizado, caracterizado por remuneração inadequada, insegurança, ausência de proteção social e vulnerabilidade, que resulta em relações em que os direitos do trabalhador são diminutos. Essa condição gera emprego instável, renda insuficiente para sustentar uma família e relações laborais que deixam o trabalhador à mercê do mercado e do capital, muitas vezes sem diálogo ou valorização social (Oliveira, 2022).

De acordo com Resende (2023), a terceirização começou sendo vista com esperança, de que os direitos dos trabalhadores seriam protegidos, mesmo quando o vínculo fosse com a empresa prestadora de serviços. Mas, ao longo do tempo, essa realidade revelou vários problemas. Muitos contratantes passaram a usar empresas sem condições financeiras ou respaldo jurídico, muitas vezes empresas e “laranja” para fugir das obrigações trabalhistas, deixando os trabalhadores sem garantias reais de receber seus direitos. Diante dessa situação, a Justiça do Trabalho, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), passou a entender que o tomador de serviços deveria ser responsabilizado de forma subsidiária. Essa interpretação foi consolidada na Súmula 331 do TST, publicada em 1994, que permaneceu como referência até 2017.

Neste ano 2017, duas leis importantes mudaram o cenário jurídico. Primeiramente foi a Lei nº 13.429/2017, que veio alterar a Lei nº 6.019/1974, em seguida, veio a Lei nº 13.467/2017, que estabeleceu regras mais amplas para a terceirização. Além disso, em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, ao julgar a ADPF 324 e o RE 958.252, que a terceirização é legítima, incluindo atividades-fim. Deste modo, a decisão foi mantida para eu haja responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Resende, 2023).

Este fenômeno da terceirização está intrinsecamente associado à globalização, à transição do setor manufatureiro para o setor de serviços e à disseminação da tecnologia da informação, fatores que favorecem o surgimento de uma nova economia, marcada pela redução de empregos formais e pelo aumento exército industrial de reserva (Casulo, 2018).

A dimensão sociológica da precarização manifesta-se na formação do que tem sido denominado "precariado", uma classe social constituída por pessoas que vivem em condição de precariedade, marcada pela falta de estabilidade segurança, impactando tanto o bem-estar material quanto o psicológico. O termo, resultante da fusão de "precário" com "proletariado", evidencia o surgimento de uma nova estratificação social marcada pela vulnerabilidade e instabilidade nas relações de trabalho (Casulo, 2018).

A precarização não é um fenômeno isolado, mas parte de um processo mais amplo de reestruturação produtiva que busca minimizar gastos e maximizar lucros mediante a exploração física, mental e emocional do trabalhador, reconhecidamente o elo mais frágil da cadeia produtiva. Esta tendência globalizada obedece a diversos processos, incluindo a redução da carga horária com conseqüente diminuição salarial, a terceirização de serviços considerados não essenciais, e a exploração do trabalhador em condições que comprometem sua integridade física e psicológica (Casulo, 2018).

Como visto, a terceirização se estrutura em uma relação triangular que envolve a empresa contratante, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador, com o objetivo na redução de custos e aumento da lucratividade, essa estrutura podendo levar a desproteção do trabalhador (Silva,2023).

A lei 13.429/2017 posteriormente alterada pela lei 13.467/2017, trouxe em sua redação um dos assuntos mais polêmicos que foi a terceirização e sua regulamentação. A reforma trabalhista autorizou a terceirização das atividades-fim, ou seja, das atividades principais de uma empresa, algo que antes era limitado apenas as atividades-meio. Essa mudança gerou preocupações sobre a precarização das relações de trabalho, uma vez que os trabalhadores terceirizados tendem a ter menos direitos e garantias em comparação aos empregados diretos (Soares, 2018).

Nesse contexto, percebe-se que a reforma ampliou as possibilidades de contratação antes limitadas pela Súmula nº 331/93 do TST (Droppa, Biavaschi, e Teixeira, 2021).

A reforma trabalhista veio flexibilizar diversas normas trabalhista, trazendo insegurança jurídica aos trabalhadores e a diminuição dos seus direitos trabalhista, podemos perceber com uma de suas principais mudanças, no tocante da terceirização nas atividades-fim, que há uma desvalorização entre o trabalhador terceirizado e os empregados da empresa contratante (Silva,2023).

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) (2017, p. 13) "85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes (Silva, 2023, p 16).

A flexibilização da reforma trabalhista, vem com uma ideia de trazer benefícios, como maior produtividade, no entanto, ocorre ao inverso favorecendo a precarização das relações de trabalho. Tornar a lei menos rígida, muita das vezes toma uma proporção prejudicial a classe mais fraca das relações, que neste caso seria os trabalhadores (Santos, 2021).

Um dos principais impactos da terceirização na precarização dos direitos trabalhista é a redução dos direitos e benefícios. Deste modo na maioria das vezes os trabalhadores terceirizados tem menos garantias, como salario mais baixos, trabalham por mais horas e tem acesso limitado a benefícios trabalhistas em comparação com os empregados contratados da empresa. Outro efeito importante é a fragmentação e o enfraquecimento dos sindicatos. Quando o trabalho entre várias empresas, fica mais difícil organizar uma representação sindical e negociar melhores condições de trabalho, ademais a distância entre os trabalhadores terceirizados e a empresa contratante prejudica a união coletiva e diminui o poder dos sindicatos (Jucá, 2020).

Nesse sentido podemos citar também que os trabalhadores enfrentam maior vulnerabilidade e rotatividade. Eles costumam ter contratos temporários ou intermitentes o que gera insegurança quanto a continuidade do emprego e a estabilidade financeira, deste modo fica inviável um planejamento para o futuro. Pesquisas indicam que os trabalhadores terceirizados ganham menos do que os que são contratados diretamente mesmo realizando funções parecidas o que demonstra a desigualdade salarial (Jucá, 2020).

Os terceirizados estão expostos a condições de trabalho mais difícil, ficando mais sujeitos a acidentes de trabalho e violando as normas de segurança e saúde no trabalho. A dificuldade da responsabilização é um dos maiores problemas da terceirização principalmente no que se refere a administração pública, pois decisões recente do STF, como a do tema 1118 reduziram a responsabilidade direta da administração pública em caso de dividas trabalhista,

em situações extrema a terceirização tem sido usado de forma irregular, levando trabalhadores a condições próxima às de escravidão isso dificulta identificar e responsabilizar os verdadeiros empregadores dessa pratica abusiva (Jucá, 2020).

De acordo com Resende (2023) a declaração da Filadélfia de 1944, na Constituição da OIT, afirma que o trabalho humano não deve ser visto como uma mercadoria, esse princípio busca assegurar a dignidade do trabalhador, impedindo que sua força de trabalho seja tratada como objeto de comercialização, reafirmando a proteção dos direitos fundamentais no âmbito laboral.

Deste modo a proibição faz sentido. Quando há um intermediário envolvido, alguém precisa arcar com os custos desse serviço. É improvável que o contratante assuma essa despesa, já que normalmente terceiriza justamente para cortar gastos. Dessa forma, quem acaba pagando essa conta é o trabalhador, arcando com a precarização de seus salários e demais direitos sendo reduzidos para garantir o lucro do intermediário (Resende, 2023).

Conforme Resende (2023), o art. 2º da CLT define empregador como a empresa que assume os riscos da atividade econômica, contrata, remunera e dirige a prestação pessoal de serviços. Desta forma, o vínculo de emprego se forma com quem tem o poder de orientar e controlar o trabalho. Nesse sentido, as leis nº 13.429 e nº 13.467 de 2017 não alteram essas definições.

2.2.3.2 Decisão do STF e Seus Impactos Na Terceirização e Administração Publica

Em 12/02/2025 foi julgado um recurso extraordinário onde discute a quem cabe a fiscalização de obrigações trabalhista, o TST no caso concreto confirmou que o Estado não demonstrou fiscalização adequada assim levando o Estado recorrer ao STF.

No julgamento da ADC 16 e do RE 760.931, que trata do tema 246 da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o poder público não pode ser automaticamente condenado quando uma empresa terceirizada não paga os direitos trabalhistas dos seus funcionários. Isso está previsto na lei, especificamente no artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, e no artigo 121, § 1º, da Lei nº 14.133/2021. Ou seja, o governo só pode ser responsabilizado se ficar demonstrado que ele não fiscalizou corretamente se a empresa terceirizada cumpriu suas obrigações trabalhista (Brasil, 2025).

ESTADO POR DÉBITOS DE TERCEIRIZADOS AMPARADA EXCLUSIVAMENTE NA PREMISSA DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. RECURSO PROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso extraordinário interposto para discutir a possibilidade de transferência do ônus da prova à Administração

Pública quanto à comprovação de ausência de culpa na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas em contratos de prestação de serviços, visando à atribuição de responsabilidade subsidiária. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em saber se, nos casos de inadimplemento de encargos trabalhistas por empresa prestadora de serviços, a Administração Pública pode ser responsabilizada subsidiariamente com base em inversão do ônus da prova, independentemente de comprovação de culpa in vigilando ou in eligendo. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A jurisprudência do STF reconhece a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, que veda a transferência automática da responsabilidade ao poder público, exigindo, para tal responsabilização, a comprovação de conduta negligente na fiscalização dos contratos firmados com empresas prestadoras de serviços. 4. Nos precedentes fixados no RE 760.931 (Tema 246/RG) e na ADC 16, a Corte destacou a necessidade de prova da conduta culposa da Administração Pública, afastando a aplicação de inversão do ônus probatório para fundamentar a responsabilização subsidiária. 5. O reconhecimento da culpa exige demonstração específica de que a Administração, mesmo após ter sido notificada formalmente sobre o descumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa contratada, permaneceu inerte, omitindo-se em adotar as providências cabíveis para assegurar a regularidade contratual. 4 Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001 de 24/08/2001. O documento pode ser acessado pelo endereço <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp> sob o código 81EB-4F3E-728B-FF87 e senha AC55-8E13-0C0F-A43D Inteiro Teor do Acórdão - Página 4 de 188 Ementa e Acórdão RE 1298647 / SP IV.

Isso quer dizer que, para que o governo seja responsabilizado pelos pagamentos dos diretos trabalhistas de funcionários terceirizados, não basta alegar que ele não apresentou provas o suficiente que fiscalizou a empresa. Quem precisa provar na justiça que o poder público não fiscalizou corretamente, é a parte autora, que pode ser o trabalhador, sindicado ou o Ministério Público. Ou seja, cabe a eles mostra a eles que houve uma falha na fiscalização por parte do governo (Brasil, 2025)

Essa falha ficara caracterizada, por exemplo, quando o poder público, mesmo tendo sido formalmente notificado de que a empresa estava inadimplente com suas obrigações trabalhista e mesmo assim não adotar nenhuma medida para solucionar a situação. Esse aviso pode ser feito pelo próprio trabalhador, por sindicatos, pelo Ministério do Trabalho, pelo Ministério Público do Estado, pela Defensoria Pública ou por qualquer outro meio confiável (BRASIL, STF, RE 1.298.647, 2025).

Os ministros Edson Fachin e Dias Toffoli foram vencidos pela maioria ao sustentarem que a responsabilidade de comprovar a devida fiscalização do contrato seria da Administração Pública, defendendo a tese que cabe ao contratante público demonstrar que exerceu esse controle, fiscalizando as empresas contratantes por ser uma obrigação inerente ao dever de contratar com responsabilidade (BRASIL, STF, RE 1.298.647, 2025).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início do trabalho de pesquisa percebe-se que, com a reforma trabalhista em 2017 haveria um risco de uma piora nas condições de trabalho em especial no que diz respeito a terceirização. Isso porque a reforma trouxe mudanças profundas na regulamentação das atividades da empresa, algo que antes não era permitido. Assim há pertinência do tema A Terceirização e a precarização dos trabalhadores Terceirizados.

A importância da terceirização desde da 2ª guerra mundial onde se houve pela primeira vez, no entanto entre a década de 1970 e 1980 com a crise do petróleo foi onde se fomentou a terceirização, já no Brasil ela veio dar início na década de 1950 com as multinacionais se destacando só em 1990. Ao longo do tempo ocorreu a redução do custo operacional devido a terceirização de funções laborais o que impulsionou o crescimento desse setor por ser considerado mais vantajoso.

Deste modo seu objetivo geral uma análise da lei 13,467/2017 conhecida como reforma trabalhista e seus impactos para o trabalhador terceirizado, nesse contexto verifica-se que a principal alteração foi a pela Súmula nº 331/93 do TST, o que antes não se permitia foi regulamentado, isso levou uma maior flexibilidade nas relações de trabalho e abriu a possibilidade de contratar trabalhadores terceirizados em setores que antes eram protegidos

A ideia da reforma é trazer benefícios como por exemplo a maior produtividade, no entanto tornado a lei menos rígida muitas vezes acaba prejudicando a parte mais fraca da relação que nesse caso é o trabalhador, que veio a reduzir direitos e benefícios, como salários mais baixos, jornadas mais longas ao comparar com a empresa contratante e seus funcionários diretos.

Ademais contribui para o enfraquecimento sindical, ao fragmentar a categoria e dificultar a organização coletiva, os trabalhadores terceirizados enfrentam mais rotatividade, instabilidade e desigualdade salarial, mesmo exercendo funções similares dos contratados diretos estando em condições precárias de trabalho e acidentes.

A responsabilização por violações às verbas trabalhistas tornou-se significativamente mais complexa após o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, que restringiu a possibilidade de imputação de responsabilidade à Administração Pública. Tal cenário revela-se preocupante, uma vez que o Poder Judiciário deveria assegurar a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, o que, na prática, não se observa. Nessas circunstâncias, quando o trabalhador ingressa com uma demanda trabalhista e o 'empregador' desaparece, recai sobre o empregado o ônus de comprovar a falha na fiscalização por parte do ente público, para que este possa ser responsabilizado pelos direitos laborais devidos. Ressalte-se que, na essência, é a própria Administração Pública quem se beneficia diretamente da força de trabalho desses

profissionais, sendo, em muitos casos, o real empregador. Em situações extremas, a terceirização pode culminar em condições de trabalho análogas à escravidão, dificultando o acesso do trabalhador à devida reparação e à responsabilização dos verdadeiros beneficiários da exploração.

Com os estudos desenvolvidos neste trabalho, conclui-se que a reforma trabalhista acentuou a precarização das relações de trabalho, especialmente ao beneficiar majoritariamente o empregador em detrimento dos direitos do trabalhador. Decisões recentes, como a do STF, reforçam esse cenário de fragilidade. A pesquisa revela-se relevante ao evidenciar lacunas normativas deixadas pela reforma, contribuindo para o debate sobre a necessidade de novas políticas e regulamentações que garantam maior proteção ao trabalhador, sobretudo diante da crescente utilização da terceirização. Tal reflexão é essencial para juristas, magistrados e estudiosos que atuam na aplicação e interpretação do direito trabalhista.

Considerando que a pesquisa é uma análise bibliográfica com caráter básica pura onde sua essência estabelece para conhecimento científico sem a preocupação de aplicação na prática, sendo um registro acadêmico em busca de agregar ao âmbito acadêmico, análise feitas como principal fonte biblioteca virtual, Google Acadêmico.

Deste modo deduz-se que as mudanças promovidas tornaram mais flexíveis os direitos dos trabalhadores e criaram regras que, em grande medida, favorecem as empresas contratantes, que são as partes mais fortes na relação de emprego. Como resultado, nota-se um enfraquecimento das garantias e da proteção que antes eram asseguradas aos trabalhadores, conquistas que foram conquistadas ao longo de décadas de luta da classe trabalhadora brasileira.

Nesse cenário, a legislação passou a atender com mais ênfase às demandas do mercado, deixando a proteção social do trabalhador em segundo plano. Isso afeta diretamente sua estabilidade, segurança e dignidade nas relações de trabalho. Assim, esta circunstância exige uma reflexão crítica sobre os rumos das relações trabalhistas no país e sobre a necessidade de equilíbrio entre os interesses econômicos e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Devido a falta de recursos e tempo, não conseguimos realizar uma pesquisa que mostrasse a quantidade de processos na área trabalhista envolvendo empresa terceirizadas, nem apresentássemos esses dados em gráficos ressaltando a relevância do tema.

Recomenda-se para futuras pesquisa acadêmicas, a realização de estudo mais aprofundado junto aos tribunais na esfera trabalhista, com a coleta de dados concretos, sobre esses processos, e se possível, a elaboração de gráficos em âmbito nacional para reforçar a importância e o impacto do tema.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Braynna Barbosa. **Terceirização no Brasil: uma análise das alterações trazidas pela Lei n. 13.439/2017**. 2019.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização**. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o **trabalho temporário nas empresas urbanas**. Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%206.019-1974?OpenDocument. Acesso em: 30 out. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1.298.647. **Tema 1.118 da repercussão geral**. 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118>. Acesso em: 4 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 1.298.647, São Paulo, relator: Ministro Nunes Marques, julgado em 13 fev. 2025. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/autenticacao/autenticarDocumento.asp?codigo=81EB-4F3E-728B-FF87>. Acesso em: 6 jun. 2025.

CAIRO, José J. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Salvador: Jus Podium, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e trabalho no Brasil**. 2001. Apud: MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2008. p. 65.

CASULO, Ana C.; ALVES, Giovanni. **Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da Era Neoliberal**. Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2018. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Precariza%C3%A7%C3%A3o_do_trabalho. Acesso em: 9 set. 2024.

CRESCIMENTO do mercado de terceirização no Brasil: 80% das empresas brasileiras utilizam a terceirização em algum setor ou atividade. G1, 31 mar. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/especial-publicitario/security-seguranca-e-servicos/noticia/2023/03/31/crescimento-do-mercado-de-terceirizacao-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 9 set. 2024.

DROPPA, Alisson; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Mariana Oliveira. **A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas**. *Caderno CRH*, Salvador, v. 34, e021030, 2021.

DUTRA, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação.** Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Salvador, v. 4, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.93>. Acesso em: 9 set. 2024.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 7. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. E-book. p. 163. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559771653/>. Acesso em: 14 jun. 2025.

JUCÁ, Ana Del Castillo. **A precarização da terceirização e sua relação com o trabalho análogo à escravidão.** JusBrasil, 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-precarizacao-da-terceirizacao-e-sua-relacao-com-o-trabalho-analogo-a-de-escravo/1109764086>. Acesso em: 9 set. 2024.

LIMA, Suellen Rebeca Rodrigues; MORAIS, Uérlei Magalhães de. **A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 6, p. 2432-2448, 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p. 233. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 6 jun. 2025.

OLIVEIRA, Krislaine Kethlen da Silva. **A precarização do trabalho e o processo de degradação do trabalhador brasileiro.** Santa Rita: Universidade Federal da Paraíba, 2022. Disponível em: [inserir link do PDF]. Acesso em: 14 maio 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p. 211. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 6 jun. 2025.

SANTOS, Milene da Silva Lima. **A terceirização na reforma trabalhista brasileira: flexibilização e/ou precarização do direito do trabalho.** 2021.

SILVA, Andrielly Gonçalves. **Terceirização como instrumento de precarização das relações laborais.** 2023.

SOARES, Carlos Alexandre et al. **Terceirização estratégica: estabelecendo uma relação de parceria com contratantes.** [S.l.]: Andradina, 2013.

SOARES, Luciana Fernandes. **A reforma trabalhista e a terceirização: realidade e polêmica do tema.** 2018.