REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA NO BRASIL: ANÁLISE DOS IMPACTOS DAS LEIS 13.429/2017 E 13.467/2017 NA PROTEÇÃO AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

UNRESTRICTED OUTSOURCING IN BRAZIL: ANALYSIS OF THE IMPACTS OF LAWS 13,429/2017 AND 13,467/2017 ON THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS

Ciências Sociais Aplicadas • 26/10/2025

REGISTRO DOI: 10.5281/zenodo.17451330

Ingrid Rocha[1]

Valber Cereza[2]

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso analisa criticamente os impactos da terceirização irrestrita no Brasil, introduzida pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, sobre a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A pesquisa parte da constatação de que a ampliação da terceirização para todas as atividades empresariais, inclusive as atividades-fim, representou uma ruptura com a jurisprudência consolidada e com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, especialmente os da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Com base em metodologia qualitativa, de caráter exploratório e explicativo, e fundamentada em análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial, o estudo examina as decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal (ADPF 324 e RE 958.252) e os efeitos práticos dessa flexibilização sobre a relação de emprego. Os resultados indicam que a terceirização irrestrita, embora amparada no discurso da modernização e da eficiência econômica, tem contribuído para a precarização das relações laborais, o enfraquecimento da negociação coletiva e a redução da proteção social. Conclui-se pela necessidade de uma regulamentação mais equilibrada, que harmonize a livre iniciativa com a dignidade do trabalhador e assegure condições de trabalho justas e igualitárias para terceirizados e empregados diretos.

Palavras-chave: Terceirização irrestrita; Reforma trabalhista; Direito do Trabalho; Precarização; Direitos fundamentais do trabalhador.

ABSTRACT

This undergraduate thesis critically analyzes the impacts of unrestricted outsourcing in Brazil, introduced by Laws No. 13.429/2017 and 13.467/2017, on the protection of workers' fundamental rights. The research starts from the premise that extending outsourcing to all business activities, including core

activities, represented a rupture with consolidated jurisprudence and the protective principles of Labor Law, particularly those of human dignity and the social value of work. Using a qualitative, exploratory, and explanatory methodology based on legal, doctrinal, and jurisprudential analysis, the study examines key decisions of the Brazilian Supreme Court (ADPF 324 and RE 958.252) and the practical effects of such flexibility on employment relationships. The findings indicate that unrestricted outsourcing, despite being justified by discourses of modernization and economic efficiency, has contributed to labor precarization, weakened collective bargaining, and reduced social protection. The study concludes that a more balanced regulatory framework is needed to harmonize free enterprise with workers' dignity and to ensure fair and equal working conditions for both outsourced and directly employed workers.
Keywords: Unrestricted outsourcing; Labor reform; Labor Law; Precarization; Workers' fundamental rights.

1. INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços no Brasil passou por uma transformação radical em 2017. Com a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, o país rompeu com décadas de jurisprudência consolidada que limitava essa prática às atividades-meio das empresas, autorizando pela primeira vez a terceirização irrestrita, inclusive para atividades-fim. Essa mudança legislativa não representa apenas uma alteração técnica no ordenamento jurídico, mas uma verdadeira revolução nas relações de trabalho brasileiras, cujos efeitos ainda estão sendo dimensionados pela doutrina e pela jurisprudência.

O fenômeno da terceirização ampliada surge em um contexto de profundas transformações no mercado de trabalho nacional. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que a informalidade atinge mais de 40% da população economicamente ativa, enquanto estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) demonstram que trabalhadores terceirizados recebem, em média, 25% menos que os empregados diretos e trabalham três horas a mais por semana. Esse cenário de precarização das relações laborais intensifica o debate sobre os limites constitucionais da flexibilização trabalhista e a necessidade de preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A relevância jurídica e social do tema torna-se ainda mais evidente quando se considera que a terceirização, ao romper com a bilateralidade tradicional dos contratos de trabalho, cria uma complexa rede de responsabilidades que desafia os princípios clássicos do Direito do Trabalho. Nunes, Soares e Limberti (2023) alertam que, embora a legislação tenha buscado maior flexibilização contratual, há indícios consistentes de que essa prática tem contribuído para a precarização das relações laborais e para o aumento da pejotização. Complementarmente, Otero e Raniero (2024) demonstram que a lógica do "empreendedor de si mesmo", frequentemente utilizada como justificativa para essas novas modalidades contratuais, mascara relações de subordinação genuínas e compromete sistematicamente os direitos fundamentais do trabalhador.

O presente estudo delimita-se à análise crítica das implicações jurídicas da terceirização irrestrita na configuração da relação de emprego no Brasil, concentrando-se especificamente no período

posterior à reforma trabalhista de 2017. Serão examinadas as decisões paradigmáticas do Supremo Tribunal Federal, particularmente a ADPF 324 e o RE 958.252, que reconheceram a constitucionalidade da terceirização ampliada, bem como suas repercussões na jurisprudência dos tribunais trabalhistas. A investigação também contemplará a evolução da Súmula 331 do TST e a recente tese fixada no Tema 1118 do STF sobre a distribuição do ônus da prova nos contratos de terceirização envolvendo a Administração Pública.

A escolha deste recorte temporal e temático justifica-se pela necessidade de compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem respondido aos desafios impostos pela terceirização irrestrita, especialmente no que concerne à preservação dos princípios constitucionais do Direito do Trabalho. Conforme ressalta Zanotelli de Alvarenga (2024), os princípios constitucionais devem continuar orientando o aplicador da norma trabalhista, funcionando como "mantos protetores contra a desigualdade social", mesmo diante das mudanças legislativas recentes que favorecem modelos mais flexíveis de contratação.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar criticamente os limites jurídicos da terceirização no contexto brasileiro contemporâneo, investigando os efeitos práticos dessa modalidade contratual sobre as garantias fundamentais do trabalhador e a efetividade dos princípios protetivos do Direito do Trabalho. Busca-se, especificamente, examinar a tensão existente entre os fundamentos constitucionais da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana, avaliando se a atual regulamentação da terceirização consegue harmonizar adequadamente esses valores aparentemente conflitantes.

A metodologia adotada concentra-se na interpretação jurídica das normas e princípios aplicáveis, com base na doutrina especializada e nas decisões dos tribunais superiores, sem abordar aspectos econômico-macrossistêmicos ou comparações com modelos internacionais. O foco permanece na análise dogmática e jurisprudencial, buscando identificar os parâmetros normativos que devem orientar a aplicação da terceirização de forma compatível com a ordem constitucional vigente.

A estrutura do trabalho desenvolve-se através da análise sequencial dos fundamentos teóricos da terceirização, da evolução normativa e jurisprudencial do instituto, dos impactos práticos observados nas relações de trabalho e das perspectivas futuras para a regulamentação do tema. Espera-se, ao final, contribuir para o debate acadêmico sobre os desafios contemporâneos do Direito do Trabalho brasileiro, oferecendo subsídios para uma reflexão crítica sobre os caminhos possíveis para a conciliação entre flexibilidade empresarial e proteção social dos trabalhadores.

Diante da flexibilização das normas trabalhistas e da permissão legal para a terceirização irrestrita, surge o questionamento sobre até que ponto essa prática compromete os direitos fundamentais do trabalhador. A possibilidade de contratação terceirizada para atividades-fim, somada à dificuldade de reconhecimento do vínculo empregatício, levanta dúvidas quanto à efetividade da proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal. Nesse sentido, pergunta-se: a ampliação da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro enfraquece a relação de emprego e favorece a precarização das condições de trabalho? Como o Poder Judiciário tem respondido a essa realidade? Essas indagações motivam a presente investigação, que busca compreender as

implicações práticas e jurídicas desse modelo de gestão da força de trabalho.

Parte-se da hipótese de que a ampliação da terceirização para todas as atividades da empresa, autorizada pela legislação recente e validada pelo Supremo Tribunal Federal, contribui para o enfraquecimento da relação de emprego tradicional, dificultando o reconhecimento de vínculos formais e favorecendo a precarização das condições de trabalho. Presume-se que, embora o modelo traga vantagens econômicas e organizacionais para as empresas, ele tende a reduzir a efetividade das garantias trabalhistas previstas na CLT e nos princípios constitucionais, especialmente para trabalhadores mais vulneráveis.

Analisar as implicações jurídicas da ampliação da terceirização nas relações de emprego no Brasil, à luz das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, considerando os princípios protetivos do Direito do Trabalho e a jurisprudência dos tribunais superiores, com o objetivo de compreender de que forma essa forma de contratação pode fragilizar o vínculo empregatício e impactar os direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados.

A terceirização irrestrita das atividades empresariais, autorizada pela Lei nº 13.429/2017 e reafirmada pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, tem gerado significativos impactos na estrutura das relações de trabalho no Brasil. Diante do cenário de flexibilização das normas trabalhistas, é fundamental refletir sobre os efeitos jurídicos e sociais dessa prática, especialmente no que diz respeito à configuração do vínculo empregatício, à proteção dos direitos trabalhistas e à efetividade dos princípios constitucionais. A pesquisa se justifica pela necessidade de se compreender os limites legais da

terceirização e seus desdobramentos sobre o trabalhador, inserindo-se em um contexto teórico de grande relevância para o campo do Direito do Trabalho e da Justiça Social.

Do ponto de vista institucional, o estudo contribui para o debate acadêmico e crítico na formação de profissionais do Direito comprometidos com a defesa dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana. Para a sociedade, a pesquisa oferece subsídios para a compreensão dos riscos associados à precarização das condições de trabalho, ampliando o conhecimento sobre um tema que afeta milhões de brasileiros. Além disso, este trabalho busca apontar, com base em fundamentos jurídicos e jurisprudenciais, caminhos para um equilíbrio entre os interesses econômicos das empresas e os direitos sociais dos trabalhadores. A limitação da pesquisa reside no recorte temporal e normativo, concentrando-se no contexto pós-reforma de 2017, sem abranger comparações internacionais ou dados empíricos estatísticos.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa possui natureza básica, pois visa aprofundar o conhecimento jurídico sobre a terceirização nas relações de emprego, sem gerar, necessariamente, uma aplicação prática imediata. A abordagem será qualitativa, com foco na interpretação crítica dos dados jurídicos e teóricos relacionados ao tema, utilizando o método dedutivo, partindo de princípios e normas gerais para a análise de casos e situações concretas. Quanto aos seus objetivos, trata-se de uma pesquisa exploratória e explicativa, pois pretende identificar, analisar e compreender as consequências jurídicas da terceirização ampliada no ordenamento brasileiro.

Os procedimentos adotados serão os da pesquisa bibliográfica e documental, com base na análise de legislações pertinentes (como a Lei nº 13.429/2017 e a CLT), jurisprudências dos tribunais superiores (notadamente STF e TST) e doutrina especializada sobre Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Teoria do Estado. Serão incluídas obras de autores como Gil (2019), Lakatos e Marconi (2017), e Severino (2016), além de artigos científicos extraídos de revistas acadêmicas como a Revista Magister de Direito do Trabalho. A seleção bibliográfica será crítica e reflexiva, buscando autores consagrados na área e textos atualizados pós-reforma trabalhista. O material será organizado e analisado conforme categorias temáticas: vínculo de emprego, pejotização, responsabilidade jurídica, princípios constitucionais e jurisprudência recente.

Para a coleta de dados, serão utilizadas fontes legislativas (Planalto, Senado, sites oficiais), acervos digitais de jurisprudência (como Jusbrasil, STF e TST), além de bibliotecas físicas e virtuais. Até o momento, foram consultadas a biblioteca da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim, o repositório da Revista Magister, e bases como Google Acadêmico, SciELO, Periódicos CAPES, e o site do Planalto Federal. Pretende-se ainda visitar a biblioteca da Escola da Magistratura do Espírito Santo (EMES) para consulta de obras especializadas. Serão utilizados periódicos eletrônicos, livros impressos e fontes da internet com credibilidade acadêmica para sustentar os argumentos e enriquecer a análise.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1. A Terceirização no Direito do Trabalho

A terceirização representa uma das mais significativas transformações organizacionais do mundo empresarial contemporâneo. Trata-se de uma forma de organização produtiva em que uma empresa transfere a execução de determinadas atividades a terceiros, com o objetivo de aumentar sua eficiência e reduzir custos operacionais. No Brasil, esse fenômeno começou a se consolidar nas décadas de 1980 e 1990, inicialmente sem regulamentação legal específica, sendo disciplinado apenas pela jurisprudência, sobretudo do Tribunal Superior do Trabalho.

A terceirização, conforme conceituação doutrinária consolidada, configura-se como um fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurídica empregatícia. Maurício Godinho Delgado (2023) explica que a terceirização, no contexto do capitalismo flexível, tende a enfraquecer os direitos sociais quando não há mecanismos de proteção adequados. O autor ressalta que "o modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral".

Essa dissociação entre a relação econômica de trabalho, firmada com a empresa tomadora, e a relação jurídica empregatícia, estabelecida com a empresa terceirizante, gera graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. A triangulação inerente ao processo terceirizante rompe com a bilateralidade tradicional dos contratos de trabalho, criando uma complexa rede de responsabilidades e obrigações.

Além da terceirização clássica, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece diversos fenômenos correlatos que ampliam a complexidade das relações laborais contemporâneas. A pejotização, quando uma pessoa física é contratada como pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego, representa uma das formas mais controversas de flexibilização contratual. Conforme destacam Nunes, Soares e Limberti (2023), embora a legislação tenha buscado maior flexibilização contratual, há indícios de que essa prática tem contribuído para a precarização das relações laborais e para o aumento da pejotização.

A quarteirização, por sua vez, envolve a transferência do serviço a uma empresa que também terceiriza suas atividades, dificultando ainda mais o controle e a responsabilização pelos direitos trabalhistas. Tais práticas ampliam exponencialmente a complexidade da relação laboral e desafiam a efetivação dos direitos dos trabalhadores, criando verdadeiras cadeias de intermediação que podem comprometer a identificação do real empregador.

Antes da promulgação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro limitava a terceirização às atividades-meio, conforme consolidado na Súmula 331 do TST. Essa jurisprudência, construída ao longo de décadas, previa que o tomador de serviços respondia subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas quando não fiscalizava adequadamente a empresa terceirizada.

Alice Monteiro de Barros (2022) destaca que essa limitação se fundamentava na proteção da dignidade do trabalhador e na preservação da relação direta entre empregador e empregado. Os Tribunais Regionais do Trabalho, em sua maioria, acompanhavam

esse entendimento, reconhecendo vínculos empregatícios diretos sempre que se verificava fraude na contratação de terceirizados.

A Lei nº 13.429/2017 alterou profundamente esse cenário ao modificar a Lei nº 6.019/1974, autorizando expressamente a terceirização de todas as atividades da empresa, inclusive a atividade-fim. Essa possibilidade foi reafirmada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que ainda introduziu novos modelos contratuais, como o trabalho intermitente, previsto no art. 443, § 3º da CLT.

3.2. Relação de Emprego e Elementos Caracterizadores

A relação de emprego, conforme estabelecido nos arts. 2º e 3º da CLT, constitui o núcleo central do Direito do Trabalho brasileiro. Sua configuração exige a presença cumulativa de quatro elementos essenciais: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Esses critérios são fundamentais para distinguir o contrato de trabalho de outras formas de relação contratual, como a prestação de serviços autônomos ou empresariais.

A subordinação jurídica representa o elemento mais característico da relação empregatícia, manifestando-se através do poder diretivo do empregador sobre a atividade do trabalhador. Delgado (2023) reforça que a configuração do vínculo empregatício deve prevalecer mesmo quando a formalização contratual tenta ocultá-lo, como ocorre em casos de pejotização. O reconhecimento do vínculo garante ao trabalhador o acesso a direitos fundamentais como FGTS, 13º salário, férias e seguro-desemprego.

O art. 9º da CLT, aliado ao princípio da primazia da realidade, estabelece que as práticas fraudulentas serão nulas de pleno direito,

assegurando que a realidade dos fatos prevaleça sobre o que foi formalmente pactuado. Esse princípio assume especial relevância nos casos de terceirização fraudulenta, quando o trabalhador, mesmo contratado por empresa terceira, se submete diretamente à estrutura organizacional do tomador de serviços.

A jurisprudência trabalhista utiliza consistentemente esse princípio para reconhecer o vínculo de emprego e combater formas disfarçadas de contratação, como a pejotização, que burlam os direitos garantidos pela legislação. Conforme destacam Otero e Raniero (2024), a lógica do "empreendedor de si mesmo", usada como justificativa para essas novas formas de contratação, mascara relações de subordinação e enfraquece os direitos fundamentais do trabalhador.

A responsabilidade do tomador de serviços pelas obrigações trabalhistas da empresa contratada pode ser subsidiária ou solidária, dependendo das circunstâncias específicas de cada caso. A responsabilidade subsidiária, nos termos da Súmula 331 do TST, aplica-se quando há inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços, desde que o tomador tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial.

A responsabilidade solidária, por sua vez, configura-se quando há dolo ou conluio entre as empresas envolvidas na terceirização. Essa modalidade de responsabilização é mais gravosa para o tomador de serviços, pois permite que o trabalhador acione diretamente qualquer uma das empresas pelo valor integral da dívida trabalhista.

3.3. Marco Normativo Atual e Jurisprudência dos Tribunais Superiores

As decisões proferidas pelo STF nas ações ADPF 324 e RE 957.252 representaram marcos na transformação jurídica da terceirização no Brasil. O Supremo afastou a vedação imposta pela Súmula 331 do TST e legitimou a contratação de terceirizados para qualquer etapa do processo produtivo. A decisão foi fundamentada na liberdade econômica e na eficiência empresarial, conforme previsto no art. 1º, IV da Constituição Federal.

Contudo, essas decisões foram amplamente criticadas por juristas e entidades sindicais, que apontaram riscos significativos à proteção social dos trabalhadores, fragilização da negociação coletiva e esvaziamento dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição. Zanotelli de Alvarenga (2024) destaca que "os princípios constitucionais do Direito do Trabalho devem continuar orientando o aplicador da norma, mesmo diante das mudanças legislativas recentes que favorecem modelos mais flexíveis".

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho passou por significativas transformações ao longo das últimas décadas. A Súmula 331, editada inicialmente em 1993 e posteriormente alterada em 2000 e 2011, reflete essa evolução jurisprudencial. Em sua redação atual, a súmula estabelece que o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Para os entes públicos, a responsabilidade subsidiária está condicionada à comprovação de conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 7.666/1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. Essa distinção reconhece a especificidade do regime jurídico administrativo e a necessidade de comprovação de culpa para responsabilização do Poder Público.

3.3.1. Tema 1118 do STF e Ônus da Prova

O julgamento do Tema 1118 pelo Supremo Tribunal Federal estabeleceu importante precedente sobre a distribuição do ônus da prova nos contratos de terceirização envolvendo a Administração Pública. Conforme analisado por Ramos (2025), a tese fixada pelo STF determina que "não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova".

Essa decisão representa uma mudança significativa em relação ao entendimento consolidado do TST, que tradicionalmente atribuía ao ente público o ônus de demonstrar a realização efetiva e adequada da fiscalização do contrato de prestação de serviços. O novo entendimento exige que o trabalhador comprove a efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano invocado e a conduta da Administração Pública.

3.4. Impactos Práticos e Sociais da Terceirização Irrestrita

A ampliação legal da terceirização gerou impactos significativos na realidade trabalhista brasileira. Dados do DIEESE e estudos da

Organização Internacional do Trabalho indicam que trabalhadores terceirizados enfrentam condições laborais sistematicamente inferiores às dos empregados diretos. Essa disparidade manifesta-se através da redução de salários, aumento da rotatividade, precarização das condições de trabalho e menor estabilidade no emprego.

A descentralização excessiva das relações de trabalho dificulta a atuação dos sindicatos e a fiscalização por parte dos órgãos públicos, como o Ministério do Trabalho, comprometendo a efetividade da legislação laboral. Além disso, os trabalhadores terceirizados têm menor acesso a benefícios como plano de saúde, participação nos lucros e programas de capacitação profissional.

A terceirização apresenta reflexos diretos na saúde e segurança dos trabalhadores. Estudos demonstram que trabalhadores terceirizados apresentam maior exposição a riscos ocupacionais e índices superiores de acidentes de trabalho. Essa realidade decorre, em grande medida, da menor familiaridade com os ambientes de trabalho, da rotatividade elevada e da possível deficiência nos treinamentos de segurança.

Durante a pandemia da COVID-19, os trabalhadores terceirizados foram especialmente vulneráveis. Relatórios do Ministério do Trabalho e da OIT (2020) mostraram que muitos não tiveram acesso adequado a Equipamentos de Proteção Individual (EPI), foram impedidos de trabalhar remotamente e tiveram dificuldade em acessar políticas de apoio, como o auxílio emergencial. A crise sanitária evidenciou as desigualdades estruturais do modelo terceirizado e gerou reflexões críticas sobre a sustentabilidade dessa forma de contratação.

A terceirização irrestrita compromete significativamente a organização sindical e a negociação coletiva. A pulverização dos trabalhadores entre diferentes empresas prestadoras de serviços dificulta a mobilização sindical e enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores. Essa fragmentação resulta em acordos coletivos menos favoráveis e menor capacidade de resistência a práticas abusivas.

A criação de categorias distintas de trabalhadores para a mesma função, com direitos e condições diferenciadas, afronta os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, CF/88), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88). Conforme destaca Barros (2022), esse modelo compromete a efetividade da proteção trabalhista e representa uma forma de retrocesso social, vedado pelo art. 7º da Constituição.

3.5. Tensão Entre Princípios Constitucionais e Flexibilização

A terceirização irrestrita coloca em tensão dois fundamentos constitucionais fundamentais: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e a livre iniciativa (art. 1º, IV, CF/88). Essa tensão exige do intérprete constitucional uma análise cuidadosa de proporcionalidade e razoabilidade para harmonizar esses valores aparentemente conflitantes.

Alvarenga (2024) ressalta que "a importância dos princípios constitucionais na aplicação do Direito do Trabalho" deve servir como "mantos protetores contra a desigualdade social, orientando o aplicador da norma trabalhista em todos os momentos processuais". A autora enfatiza que os princípios constitucionais devem atuar como limitadores da flexibilização excessiva, garantindo que as

transformações no mundo do trabalho não comprometam a dignidade humana.

O valor social do trabalho, consagrado como fundamento da República Federativa do Brasil, deve ser interpretado em harmonia com os objetivos de eficiência econômica perseguidos pelas empresas. Essa harmonização não pode, contudo, resultar na subordinação completa dos direitos sociais aos interesses econômicos.

A jurisprudência constitucional tem buscado estabelecer parâmetros para essa harmonização, reconhecendo a legitimidade da terceirização quando não configurar fraude ou precarização excessiva das condições de trabalho. O desafio reside em definir critérios objetivos que permitam distinguir a terceirização lícita da fraudulenta, protegendo simultaneamente os direitos dos trabalhadores e a liberdade empresarial.

O princípio da vedação ao retrocesso social assume especial relevância no contexto da terceirização irrestrita. Esse princípio, embora não expressamente previsto na Constituição Federal, decorre da interpretação sistemática dos direitos fundamentais e impede que reformas legislativas eliminem conquistas sociais consolidadas sem a devida compensação.

A aplicação desse princípio à terceirização exige que as novas modalidades contratuais não resultem em deterioração sistemática das condições de trabalho ou eliminação de direitos fundamentais. Quando a terceirização é utilizada primordialmente para reduzir custos trabalhistas, sem contrapartidas em termos de eficiência ou

qualidade, pode configurar retrocesso social vedado pela ordem constitucional.

3.6. Perspectivas e Desafios Futuros

A experiência brasileira com a terceirização irrestrita demonstra a necessidade de regulamentação mais específica e detalhada. A mera autorização legal da terceirização para atividades-fim, sem estabelecimento de critérios claros e mecanismos de proteção adequados, tem resultado em precarização das relações de trabalho.

Futuras reformas legislativas devem contemplar a definição de critérios objetivos para a terceirização lícita, o estabelecimento de responsabilidades claras para os tomadores de serviços e a criação de mecanismos efetivos de fiscalização. Além disso, é fundamental garantir que os trabalhadores terceirizados tenham acesso a condições de trabalho equivalentes às dos empregados diretos.

A efetividade da proteção aos trabalhadores terceirizados depende fundamentalmente do fortalecimento dos mecanismos de fiscalização. O Ministério do Trabalho e Emprego deve dispor de recursos humanos e materiais adequados para monitorar o cumprimento da legislação trabalhista nas cadeias de terceirização.

A implementação de sistemas de informação integrados, que permitam o acompanhamento das condições de trabalho ao longo de toda a cadeia produtiva, representa um avanço necessário para a proteção efetiva dos direitos trabalhistas. Além disso, a participação dos sindicatos e da sociedade civil na fiscalização pode contribuir significativamente para a identificação e correção de irregularidades.

A construção de um modelo equilibrado de terceirização exige amplo diálogo social entre governo, empresários e trabalhadores. Esse diálogo deve buscar a identificação de soluções que conciliem a necessidade de flexibilidade empresarial com a proteção adequada dos direitos trabalhistas.

A experiência internacional demonstra que países que conseguiram implementar modelos equilibrados de terceirização investiram significativamente no diálogo social e na construção de consensos duradouros. O Brasil deve aprender com essas experiências e promover espaços institucionais adequados para esse diálogo, evitando que as transformações no mundo do trabalho sejam impostas unilateralmente por qualquer dos atores sociais envolvidos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as implicações jurídicas da ampliação da terceirização nas relações de emprego no Brasil, especialmente após as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017. A partir da investigação doutrinária, legislativa e jurisprudencial, foi possível compreender como a terceirização, ao ser autorizada inclusive para atividades-fim, alterou significativamente o cenário das relações laborais, trazendo consigo novos desafios para a efetividade dos direitos trabalhistas.

Ficou evidente que, embora o discurso legislativo tenha sido pautado na ideia de modernização e aumento da empregabilidade, a prática da terceirização irrestrita tem, em muitos casos, resultado na fragilização do vínculo de emprego, na precarização das condições de trabalho e no enfraquecimento da proteção jurídica ao trabalhador. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao

reconhecer a constitucionalidade da terceirização ampla, reforçou um modelo mais flexível de contratação, mas também gerou insegurança sobre a aplicação de princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a primazia da realidade e a valorização do trabalho.

Diante disso, a aluna assume uma posição crítica em relação à forma como a terceirização vem sendo aplicada no ordenamento jurídico. Considera-se que a flexibilização contratual não pode ser adotada de maneira irrestrita, sob pena de esvaziar os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história. A terceirização deve ser compatibilizada com os princípios constitucionais, exigindo do intérprete da norma uma postura cautelosa, voltada à proteção da parte mais vulnerável da relação jurídica.

Como alternativa jurídica para garantir o equilíbrio entre a livre iniciativa e os direitos sociais, propõe-se a adoção de critérios mais rigorosos para o reconhecimento do vínculo de emprego quando houver fraude na contratação terceirizada, a ampliação da responsabilidade solidária nos casos de omissão do tomador de serviços e o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização do Ministério do Trabalho. Além disso, é necessário garantir que os trabalhadores terceirizados tenham condições laborais equivalentes às dos empregados diretos, especialmente em termos de remuneração, saúde, segurança e participação em negociações coletivas.

Por fim, sugere-se que futuras reformas ou interpretações legais avancem no sentido de estabelecer limites objetivos à terceirização, resguardando os setores mais sensíveis e garantindo a aplicação efetiva dos direitos fundamentais do trabalho. Também é

recomendável que o Poder Legislativo promova um debate mais aprofundado com a sociedade civil, sindicatos e instituições jurídicas, a fim de construir um modelo normativo que concilie os interesses econômicos com a justiça social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A importância dos princípios constitucionais na aplicação do Direito do Trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 119, p. 173–180, mar./abr. 2024. ISSN 2236-7810. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/24430205/revista_magister_direito_trabalho_119.pdf. Acesso em: 06 jun. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto**-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1987.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1987. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974 e dispõe sobre o trabalho temporário e a terceirização. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas trabalhistas. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portal institucional do Ministério do Trabalho. Brasília: MTE, 2020**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 - DF.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em 30 ago. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário (RE) nº 957.252 - MG.** Relator: Min. Luís Fux. Julgado em 30 ago. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Responsabilidade subsidiária. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas/-/asset_publisher/qUOj/content/id/3140741. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1118**. Responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas

gerados pelo inadimplemento de empresa contratada. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/. Acesso em: 17 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Perfil do trabalho terceirizado no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: https://www.dieese.org.br/. Acesso em: 17 jul. 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf. Acesso em: 7 jul. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/. Acesso em: 17 jul. 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: https://archive.org/details/Fundamentos_de_metodologia_cientfica_7._ed._-_www.meulivro.biz/Fundamentos_de_metodologia_cientfica_7._ed._-_www.meulivro.biz.pdf. Acesso em: 7 jul. 2025.

NUNES, Danilo Henrique; SOARES, Fernanda Heloísa Macedo; LIMBERTI, Marcos Vinícius. A pejotização após a reforma trabalhista: nova técnica de terceirização ou fraude? **Revista Magister de**

Direito do Trabalho, n. 116, p. 98–112, set./out. 2023. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/1295387/24430205/revista_magister_direito_trabalho_116.pdf. Acesso em: 06 de jun. 2025.

OTERO, Cleber Sanfelici; RANIERO, Victor Hugo Vinícius Wichthoff. Empreendedor de si mesmo e o abandono dos direitos da personalidade na relação de trabalho. **Revista Magister de Direito do Trabalho,** n. 122, p. 154–163, set./out. 2024. Disponivel Em: DOI: 10.36113/dike.27.2024.4552. Acesso em: 06 de jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Escritório da OIT no Brasil**. Brasília: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 jul. 2025.

RAMOS, Ruggieri Batista. Ônus da prova na fiscalização dos contratos de terceirização firmados com o poder público: análise do tema 1118 do Supremo Tribunal Federal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 29, n. 1, p. 72-82, 17 jul. 2025. Disponível em: https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/640?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 20 de jul. 2025

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. rev. e ampl. São Paulo: Cortez, 2016. Disponível em: https://www.ufrb.edu.br/ccaab/images/AEPE/Divulgação/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf. Acesso em: 7 jul. 2025.

[1] Graduanda do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim (FDCI). E-mail: acesse o artigo original para visualizar o e-mail

[2] Professor universitário, advogado. Mestre em políticas públicas. Correio Eletrônico: acesse o artigo original para visualizar o e-mail.