



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
ARTIGO CIENTÍFICO

**CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO:**  
TRABALHADOR INVISÍVEL E TRABALHO PRECARIZADO

ORIENTANDO (A) – MARIA VITÓRIA DE FARIA ARAÚJO  
ORIENTADOR (A) - PROF. (A). Ma. CLAÚDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO  
2024

MARIA VITÓRIA DE FARIA ARAÚJO

**CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO:**  
TRABALHADOR INVISIVÉL E TRABALHO PRECARIZADO

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Orientadora Prof. (a) Ma. CLÁUDIA GLENIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO  
2024

MARIA VITÓRIA DE FARIA ARAÚJO

**CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO:  
TRABALHADOR INVISIVÉL E TRABALHO PRECARIZADO**

Data da Defesa: 22 de novembro de 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador (a): PROF. (A). Ma. CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS  
Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Esp. CASSIANO ANTÔNIO LEMOS PELIZ  
JÚNIOR Nota

## SUMÁRIO

<b>CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO: TRABALHADOR INVISÍVEL E TRABALHO PRECARIZADO</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>1. CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL</b>	<b>7</b>
1.1. ANÁLISE E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	7
1.2. IDENTIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS MARCOS LEGAIS E REGULATÓRIOS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO	9
<b>2. MERCADO DE TRABALHO</b>	<b>11</b>
2.1. TRABALHADOR INVISÍVEL E TRABALHO PRECARIZADO NO BRASIL	11
2.2. DISCUSSÃO DA IMPORTÂNCIA E RELEVÂNCIA DO TEMA NO CENÁRIO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO	13
<b>3. ENFATIZAR OS IMPACTOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO</b>	<b>15</b>
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>17</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>18</b>

# CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO: TRABALHADOR INVISÍVEL E TRABALHO PRECARIZADO

Maria Vitória de Faria Araújo<sup>1</sup>

A análise da terceirização e da precarização do trabalho no Brasil evidenciou um cenário complexo que afeta a vida dos trabalhadores. Este estudo buscou investigar os impactos sociais, econômicos e jurídicos dessas práticas, com enfoque nas condições desumanizadoras enfrentadas pelos trabalhadores terceirizados. Utilizou-se uma metodologia dedutiva, baseada em revisão de literatura, permitindo a captação de narrativas que refletem a realidade da força laboral. Os resultados demonstraram que a flexibilização das relações de trabalho, impulsionada pelas leis de 2017, não só ampliou a terceirização, mas também agravou a marginalização e a insegurança jurídica dos trabalhadores. Constatou-se que a busca por redução de custos pelas empresas não gera benefícios sociais e compromete o poder de compra, exacerbando desigualdades. Concluiu-se que é fundamental promover um ambiente de trabalho digno e justo, garantindo que todos os trabalhadores tenham acesso a direitos fundamentais, além de fortalecer a mobilização social em prol da valorização do trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Direitos trabalhistas.

## INTRODUÇÃO

A terceirização e a precarização do trabalho emergem como temas centrais nas discussões contemporâneas sobre as relações laborais no Brasil. Essas práticas, que buscam a otimização de custos e a flexibilidade nas operações empresariais, têm implicações profundas que vão além da esfera econômica, refletindo na vida social e nas condições jurídicas dos trabalhadores. A terceirização é um fenômeno que associa a relação econômica de trabalho à relação jurídica que lhe corresponde, evidenciando a complexidade dessas interações.

A justificativa para este estudo reside na necessidade de uma análise crítica e aprofundada sobre os impactos sociais, econômicos e jurídicos que a terceirização e a precarização do trabalho impõem à força laboral brasileira. Os trabalhadores terceirizados, frequentemente considerados "invisíveis", enfrentam condições adversas e desumanizantes, refletindo um quadro de marginalização que demanda urgentemente visibilidade e respeito. Além disso, o contexto atual revela uma crescente insegurança

---

<sup>1</sup> Maria Vitória de Faria Araújo.

jurídica, que não apenas fragiliza os direitos trabalhistas, mas também perpetua desigualdades estruturais.

O objetivo geral deste trabalho é estudar os impactos da terceirização e da precarização do trabalho no Brasil, com ênfase nas suas consequências sociais, econômicas e jurídicas. A pesquisa busca compreender como essas dinâmicas afetam a dignidade do trabalhador e quais caminhos podem ser traçados para garantir um ambiente laboral mais justo e humano.

A metodologia adotada para este estudo é dedutiva, com revisão de literatura que abrange obras e artigos de referência sobre o tema, além de análise de dados empíricos disponíveis. O estudo também contempla com entendimentos de doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado e José Camino, especialistas na área, a fim de captar narrativas que refletem as experiências vividas na prática da terceirização. A combinação dessas abordagens visa fornecer uma visão abrangente e fundamentada sobre a realidade do trabalho terceirizado no Brasil, contribuindo para um debate mais consciente e informado acerca das políticas laborais e da dignidade humana no ambiente de trabalho.

## **1. CONTEXTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

### **1.1. ANÁLISE E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Primeiramente, vale a pena reunir algumas considerações sobre a terceirização, que Delgado (2023), *online*, define na perspectiva do direito do trabalho, como “[...] fenômeno pelo qual se associa a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente”. Carmino (2003), por sua vez, aduz que na terceirização os elementos típicos da relação de emprego são analisados de modo mais flexível, a fim de permitir a delegação de certas atividades da empresa a terceiros. Daí pode-se dizer a terceirização integra o processo de “flexibilização do direito do trabalho”. Para finalizar, Catharino (2003, pág. 235), possuidor de uma essência pragmática, acrescenta que “[...]terceirização é meio de a empresa obter trabalho de quem não é seu empregado, mas do fornecedor com quem contrata ter quem trabalhe para si, sem ser empregado, é a razão básica da terceirização”.

As origens da terceirização remontam ao aumento da demanda por armas durante a Segunda Guerra Mundial. A indústria armamentista começou a delegar serviços a terceiros para atender à enorme demanda por armas. Essas experiências desencadearam mudanças nos modelos de produção. Afastando do fordismo, que reunia todas as fases da produção sob um único comando, para o *Toyotismo*, onde a indústria foi

descentralizada, as empresas foram reduzidas apenas ao negócio principal, e surgiram novas empresas especializadas ou sistemistas, rodeando a empresa principal. Com o advento da terceirização, as empresas agora pretendem concentrar seus esforços em atividades primárias/objetivas e construir maior especialização, competitividade e lucratividade.

No Japão, berço do modelo *Toyota*<sup>2</sup>, a terceirização foi e ainda é a principal motivação os trabalhadores regulares e permanentes de grandes empresas obtém maiores salários do que os trabalhadores terceirizados, mas atualmente as faixas salariais desses dois tipos de trabalhadores não são tão distantes.

No Brasil, a terceirização é vista de forma negativa porque, na maioria dos casos, o principal objetivo da terceirização é reduzir despesas, suprimindo assim alguns dos direitos sociais e econômicos dos trabalhadores, em vez de realmente focar nas atividades principais.

Portanto, percebeu-se a necessidade de regulamentar e padronizar tais contratos, uma vez que a partir de 1974 o ordenamento jurídico foi aberto às práticas de terceirização pela Lei nº 6.019/74.

Isso foi reconhecido pela Justiça do Trabalho em 1986, com a publicação do Enunciado TST nº 256, que orientava os juízes a permitirem apenas contratos temporários e a terceirização de serviços de fiscalização como genuínas exceções à regra, que de outra forma estariam sujeitas a punição de caracterização. A relação de trabalho entre a empresa que recebe os serviços (o contratante da empresa que fornece mão de obra) e o trabalhador.

A situação tornou-se mais flexível para abranger mais licenças de prática e, em 1993, com a versão C. Síntese 331 do TST (resultado de revisão e ampliação do pronunciamento 256), permitiu todas as atividades intermediárias, não apenas no caso de atividades temporárias. trabalho e acompanhamento, está sujeito a terceirização.

Portanto, conforme afirmação constante da Súmula 331 do C. TST, súmula vigente na época, atividades como limpeza, recepção, *telemarketing* etc.. são totalmente terceirizados, desde que não haja personalidade ou filiação direta entre o prestador de serviço e o recrutador de serviço. Trabalhadores contratados por empresas contratadas que prestam serviços de mão de obra.

---

<sup>2</sup> O advento da terceirização começou a ganhar destaque a partir da década de 1980, especialmente com a popularização do modelo Toyotista. Essa mudança se intensificou com a busca por maior eficiência e flexibilidade nas cadeias produtivas. Assim, empresas começaram a focar em suas competências essenciais, terceirizando atividades secundárias.

Nesse sentido, a Súmula nº 331 do C. TST regulamentou as agências de terceirização por décadas até a entrada em vigor das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17 de 2017, a terceirização recebeu uma base jurídica concreta, permitindo explicitamente a terceirização ampla, ou seja, a terceirização de qualquer atividade da contratante, incluindo assim a terceirização de atividades meio e atividades fim, o que foi aprovado pelo STF quanto ao julgamento do Livro de Repercussão Geral no RE 958.252 e na ADPF 324.

Por sua vez, não há mais dúvidas sobre a possibilidade de terceirização de qualquer serviço, mas não pode haver filiação e pessoalidade direta entre o prestador de serviço e o trabalhador, caso contrário a terceirização seria considerada ilegal.

No entanto, para que a empresa receptora dos serviços terceirize com sucesso, ela não deve gerenciar e direcionar os trabalhadores na execução dos serviços prestados, cabendo ao contratante a gestão de seu pessoal por conta própria, caso contrário será penalizado por se configurar em subordinação, relação. Além disso, o contratante não deve tratar os trabalhadores terceirizados como insubstituíveis, pois não deve haver pessoalidade exigida pelo vínculo empregatício no contexto da terceirização.

## 1.2. IDENTIFICAÇÃO DOS PRINCIPAIS MARCOS LEGAIS E REGULATÓRIOS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO

Com a globalização e a economia, a flexibilização e até a desregulamentação dos direitos sociais tornaram-se cada vez mais comuns. Como resultado, conceitos como o caráter progressista dos direitos sociais e a proibição do retrocesso social<sup>3</sup> promovido pelos documentos de direitos humanos são suprimidos pelo Estado, em detrimento dos interesses dos trabalhadores.

---

<sup>3</sup> As conquistas sociais adquiridas não podem retroagir, fazendo com o que admitem apenas a progressão, o avanço, que caso admitisse o retrocesso afrontaria a Carta Magna.

Afirmando assim, Canotilho (2003, p. 338-339);

[...] os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. A "proibição de retrocesso social" nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, o princípio da vedação do retrocesso social, protege os direitos fundamentais sociais, incluindo o direito dos trabalhadores.

No caso do Brasil, esse conceito não é diferente. Em 2017, muitas mudanças ocorreram no setor trabalhista, uma delas dizia respeito à possibilidade de terceirização irrestrita, ou seja, era permitida apenas a terceirização de atividades fim da empresa, e essa terceirização era regulamentada pelo regulamento corpo. A Súmula nº 331 do TST recentemente foi considerada inconstitucional pelo Supremo, assim, a Lei 13.467/2017 estabelece o regramento para contratações de serviços por pessoa interposta.

Diante do estudo do âmbito normativo internacional, posteriormente consideram os conflitos entre as normas em estudo, particularmente aquelas afetadas pelas reformas trabalhistas. Após análise, recomendou-se a aplicação dos princípios dos direitos humanos para resolver a contradição, uma vez que esta norma se mostrou a mais adequada do ponto de vista dos direitos humanos.

Desta forma, o conceito de progresso e o princípio da proibição do retrocesso social podem ser aplicados ao campo do direito do trabalho, especialmente ao campo da terceirização do trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, 2017 foi um marco para mudanças gerais na legislação trabalhista brasileira. Antes de 2017, o assunto era regulamentado pela Súmula nº 331 do TST, que estabelecia os requisitos para a terceirização: i) atividades principais ou secundárias da empresa, e ii) falta de individualidade e filiação entre o trabalhador e o mutuário.

Em 31 de março de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que não limita a terceirização de serviços às atividades fim da empresa, assim como faz o Processo TST nº 331. Nesse sentido, com a liberalização das leis pertinentes, a Lei nº 13.467/2017, passou a prever claramente a transferência da execução de qualquer atividade, inclusive a atividade principal da empresa, concluindo a discussão envolvendo o núcleo atividades da empresa e a Lei anterior nº 13.429 /Omissões na Lei nº 2017:

Artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74 (redação alterada pela Lei nº 13.467/2017): A prestação de serviços a terceiros é considerada cessão pelo contratante do desempenho de qualquer de suas atividades, inclusive de sua atividade principal, a terceiro de direito privado Pessoa jurídica que presta serviços que possuem capacidades econômicas proporcionais ao seu desempenho.

Artigo 5º-A da Lei nº 6.019/74 (redação alterada pela Lei nº 13.467/2017): Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa para prestação de serviços relacionados a qualquer de suas atividades, incluindo suas atividades principais. (Brasil, 2017, online).

Portanto, os requisitos legais de configuração da terceirização antes regidos pela Lei nº 13.467/2017 foram alterados com a nova legislação. Antes das mudanças, os requisitos para configuração da terceirização legal eram efetivados na Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT), realizadas com base na Sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que na época permitia apenas a terceirização da atividade meio.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, deixou de existir o requisito mencionado acima, que incluía a exigência de que a empresa prestadora tenha capacidade financeira compatível com o desempenho da atividade, bastando a quebra de contrato para comprovar falta de capacidade financeira, permitindo também a realização da terceirização sendo uma atividade fim.

## **2. MERCADO DE TRABALHO**

### **2.1. TRABALHADOR INVISÍVEL E TRABALHO PRECARIZADO NO BRASIL**

Os trabalhadores invisíveis são aqueles que desenvolvem funções pouco valorizadas, e estão em situação de marginalização social, (Ricardo Antunes, 2009).

São poucos lembrados na sociedade, ainda, por um aspecto cultural, trabalhadores que exercem atividades sem elevado grau de dificuldade, sem que haja grande preocupação jurídica.

Esse grupo de trabalhadores, são compostos por caixas de supermercado, auxiliar de limpeza de uma faculdade, shoppings, a copeira que serve o café, o rapaz que manobra seu carro no estacionamento, dentre outras funções.

De certo modo, são os que possuem um ofício salarial no mínimo constitucional ou pouco acima, ao se somar a esse mínimo os benefícios concedidos nas negociações coletivas. Ainda, há de se observar que somada a problemática da invisibilidade no mercado informal, existe ainda a precarização das relações de trabalho.

Se tornam invisíveis pela falta de escolaridade, por assumir funções que são pouco interessantes com relação as demais cargos de trabalho, de modo que essa condição não surge apenas pelas realizações de atividade ilícitas, é enfatizada por ser as funções de menor potencial no meio social, assim destaca-se o entendimento de Gonçalves Filho, (2004, p. 43), que acrescenta:

[...]considero trabalho subalterno àquele que não é exercido como uma escolha pessoal que oferece baixa remuneração e é desempenhado por pessoas de pouca qualificação e escolaridade. Normalmente, esse trabalho é terceirizado e se reveste de características de precariedade. Desse modo, o subalterno pode ser definido como um ator que depende de seu superior, que, por sua vez, fica 'entretido na ilusão de não depender de nada e de ninguém.

Além do mais, o termo subalterno refere-se àqueles que realizam atividades não especializadas e que se encontram em uma posição de subordinação, sem autonomia, e que podem ser facilmente descartados do mercado de trabalho. Isso gera um sentimento de inferioridade, acompanhada pela desvalorização do próprio trabalho executado. Dentro da hierarquia laboral ou institucional, existem sinais que indicam relações conflituosas originadas por essa sensação de diminuição.

Em um país como o Brasil, que possui uma história marcada pela divisão entre classes sociais como resultado de desigualdades econômicas, é possível notar perfis distintos no mercado de trabalho: de um lado estão aqueles que trabalham apenas para sobreviver, aceitando todas as condições impostas pelos empregadores, tanto em relação a salários quanto a jornadas; do outro lado, encontram-se aqueles que têm a liberdade de escolher onde, como e com quem desejam trabalhar. Ademais, ainda é preciso considerar os altos índices de analfabetismo e a presença de analfabetismo funcional na população.

A invisibilidade social se fundamenta em motivações psicossociais, antagonismos de classe e racismo estrutural, além de uma visão repetitiva de ambientes de trabalho desprovidos de dignidade.

Diante das disparidades sociais, observa-se um aumento nas relações de hierarquia nas organizações, acentuando as diferenças econômicas já existentes. Esse cenário forma um ciclo vicioso que sobrecarrega o sistema econômico.

Sob essa ótica, até mesmo o atraso no trabalho é visto como um privilégio de classe, algo que os indivíduos invisíveis não têm à disposição, reforçando a dicotomia mencionada. Esse exemplo ilustra claramente a ideia de exclusão social e dos estigmas relacionados às atividades laborais.

Não se afirmar que o atraso deva ser valorizado ou exaltado, mas é um ponto que merece consideração, especialmente no campo da sociologia das profissões, que também analisa as dinâmicas de poder (Ricardo Antunes, 2009).

O preconceito e a ausência de empatia dificultam que muitos desses profissionais sejam reconhecidos como seres humanos. Eles não recebem sequer um simples cumprimento, como um "bom dia", "boa tarde" ou "até logo", sendo tratados como a base de uma hierarquia funcional (Ricardo Antunes, 2009). Nesse sentido, é essencial resgatar a dignidade humana do trabalhador, promovendo sua visibilidade. Esses indivíduos realizam atividades que demandam grande esforço físico e, em muitos casos, enfrentam humilhações sociais. Sem perspectivas de melhora nas suas condições, acabam se conformando ou habituando-se a esse estado de invisibilidade e a falta de reconhecimento.

## 2.2. DISCUSSÃO DA IMPORTÂNCIA E RELEVÂNCIA DO TEMA NO CENÁRIO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO

A terceirização tem se tornado cada vez mais presente no mercado de trabalho brasileiro, essa prática ocorre quando uma empresa contrata outra para obter mão de obra ou serviços específicos, ao invés de empregar diretamente os trabalhadores.

Esse meio de contratação se expandiu em diversos setores da economia, levantando preocupações sobre os impactos no meio de trabalho, nas relações entre empregado e empregadores e, nos direitos trabalhistas.

Durante o processo de terceirização, é fundamental que o empregador assuma um conjunto de responsabilidades e obrigações. A empresa arca com sua responsabilidade em duas dimensões: a trabalhista e a estabelecida por diretrizes, que envolvem diferentes setores. Em relação aos aspectos "trabalhistas", a organização contratante deve assegurar que os trabalhadores terceirizados tenham condições de trabalho adequadas, além de garantir que seus direitos contratuais sejam respeitados. Assim, a observância das normas é essencial, versa sobre: Jornada de trabalho; Pagamento de salário respeitando o piso da categoria; Direitos trabalhistas (férias remuneradas, 13º salário; condições de trabalho seguras e saudáveis; Direitos fundamentais (liberdade sindical, proibição do trabalho infantil, entre outros), (Lugarinho, 2023, página 01).

Porém, o intuito da empresa na contratação da terceirização, é a diminuição de seus custos.

A diminuição dos custos afeta diretamente o valor que os trabalhadores terceirizados percebem. Segundo uma pesquisa realizada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), com dados da Relação Anual das Informações Sociais (RAIS), foi identificado que a remuneração da classe trabalhadora ficou 34,7% inferior ao salário recebido pelos colaboradores efetivos (Martino; Bertolin, 2022).

O Governo Federal explicou que o principal objetivo do projeto de lei trabalhista era promover o equilíbrio nas contas públicas e fomentar a criação de novos empregos por meio da flexibilização e do surgimento de novas opções de trabalho. "Assim, houve um avanço parcial na modernização das normas trabalhistas, uma vez que passou a reconhecer modalidades de trabalho que não eram adequadamente regulamentadas anteriormente" (Fachini, 2022). "Com isso, a Lei 13.467/17 trouxe, além das novas modalidades de trabalho, os seguintes benefícios: Aumento da proximidade entre empregador e empregado; Redução da burocracia em determinados processos

trabalhistas; Maior flexibilidade em relação a alguns direitos preexistentes, como intervalos entre jornadas, banco de horas e férias dos trabalhadores” (Fachini, 2022, p.01).

Ademais, a flexibilização trouxe algumas consequências negativas em sua materialidade, tais como: “Diminuição do poder de mediação e negociação dos sindicatos, que foi substituído pela negociação direta entre empregador e empregado – com este último assumindo a posição de parte mais vulnerável; Crescimento do trabalho informal e das condições de trabalho mais instáveis, com a introdução de modelos como o contrato de trabalho intermitente; Retirada de direitos anteriormente assegurados, como o pagamento de horas *in itinere* e horas extras (em detrimento do sistema de banco de horas), entre outros” (Fachini, 2022, p.01).

De tal modo, trouxe impactos para o direito coletivo, assim como na abrangência da atuação sindical de maneira geral, o sindicalismo representa uma das principais maneiras de defender os interesses dos trabalhadores, visando à conquista de melhores condições e à proteção de direitos essenciais (Fachini, 2022).

Ademais, esses sindicatos desempenham um papel crucial na salvaguarda dos direitos trabalhistas, não apenas ao representar os trabalhadores, mas também ao monitorar a aplicação das legislações trabalhistas. Eles têm a capacidade de, por exemplo, relatar irregularidades e abusos perpetrados por empregadores, além de negociar acordos coletivos que tragam benefícios aos trabalhadores (Delgado, 2019).

### **3. ENFATIZAR OS IMPACTOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

A terceirização e a precarização do trabalho são fenômenos que têm se intensificado nas últimas décadas, moldando as relações laborais contemporâneas. Esses processos não apenas afetam a estrutura organizacional das empresas, mas também têm profundas repercussões sociais, econômicas e jurídicas, exigindo uma reflexão crítica sobre suas consequências.

Os impactos sociais da terceirização são profundos e, muitas vezes, devastadores. A transferência de atividades para empresas terceirizadas resulta em um aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores. Muitos deles, frequentemente tratados como "invisíveis", não recebem o reconhecimento necessário, enfrentando situações de desumanização em seus ambientes de trabalho. Como aponta Ricardo Antunes (2009), “a marginalização desses trabalhadores dificulta seu reconhecimento como seres humanos

plenos", destacando a necessidade urgente de valorizar todas as funções no contexto laboral.

Ademais, a precarização das relações laborais cria um cenário de instabilidade emocional e psicológica. Profissionais que se encontram em condições precárias lidam com a constante incerteza em relação a suas fontes de renda, impactando não só sua saúde mental, mas também suas interações familiares e sociais. Esse ciclo de invisibilidade e precarização amplifica as desigualdades sociais, uma vez que os trabalhadores em posições menos valorizadas, em sua maioria, pertencem a grupos marginalizados, o que intensifica a exclusão social. Do ponto de vista econômico, a terceirização é muitas vezes vista como uma estratégia para cortar custos e aumentar a eficiência operacional. Entretanto, essa perspectiva simplista desconsidera os custos sociais que surgem dessa prática. O fenômeno da precarização resulta em uma diminuição da qualidade do trabalho, com salários baixos e ausência de benefícios, comprometendo o poder de compra dos trabalhadores.

Estudos apontam que a precarização não só limita o consumo das famílias, como também contribui para um ciclo vicioso de estagnação econômica. Quando trabalhadores não recebem salários dignos, o mercado interno sofre, impactando negativamente o crescimento econômico sustentável. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) ressalta que [...] "a proteção social inadequada e as condições de trabalho precárias resultam em uma economia mais fraca e desigual" (OIT, 2020), *online*.

No campo jurídico, a legislação brasileira, especialmente a de 2017, alterou profundamente a dinâmica da terceirização. A nova legislação permitiu a terceirização de atividades-fim, o que antes era restrito, criando um ambiente de insegurança jurídica para muitos trabalhadores. Essa mudança tem gerado um vácuo legal que dificulta a responsabilização das empresas em casos de descumprimento de direitos trabalhistas.

Trabalhadores terceirizados frequentemente se encontram em uma situação de desproteção, sem acesso a direitos básicos, como férias e 13º salário. A pesquisa de Moura e Silva, *online*, enfatiza que "os trabalhadores terceirizados frequentemente não têm acesso a direitos básicos, evidenciando a fragilidade da proteção legal". Essa situação revela a urgência de uma reforma que assegure a equidade e a dignidade no trabalho, independentemente da forma de contratação.

Em suma, a terceirização e a precarização do trabalho são questões complexas que exigem uma abordagem humanizada e integrada. É fundamental que a sociedade reconheça a importância de todos os trabalhadores, independentemente de suas funções, promovendo um ambiente de trabalho que valorize a dignidade humana. O desafio é

construir um futuro em que as relações laborais sejam justas e equitativas, garantindo que todos possam usufruir de direitos e condições de trabalho que respeitem sua humanidade.

## **CONCLUSÃO**

A análise da terceirização e da precarização do trabalho no Brasil revela um cenário complexo e multifacetado, marcado por transformações legais, sociais e econômicas significativas. A evolução histórica da terceirização, iniciada com a busca por eficiência e redução de custos, desencadeou um processo de flexibilização que, embora promova a competitividade empresarial, frequentemente resulta em uma desproteção dos direitos trabalhistas e na marginalização de trabalhadores.

A partir de 2017, com a promulgação das Leis nº 13.429 e 13.467, a terceirização passou a ser ampliada para incluir atividades-fim, aprofundando a precarização das relações laborais. Os trabalhadores terceirizados, muitas vezes invisíveis e vulneráveis, enfrentam condições desumanizadoras, que impactam não apenas sua saúde mental e emocional, mas também suas interações sociais e familiares. Esse ciclo de precarização gera desigualdades sociais acentuadas, exacerbando a exclusão e limitando o acesso a direitos fundamentais.

Além disso, a análise dos impactos econômicos revela que a redução de custos para as empresas não se traduz necessariamente em benefícios para a sociedade. Ao comprimirem salários e direitos, as empresas comprometem o poder de compra dos trabalhadores e, conseqüentemente, o crescimento sustentável do mercado interno. A desproteção legal e a insegurança jurídica agravam ainda mais essa situação, desafiando a capacidade do sistema judiciário de garantir os direitos dos trabalhadores.

Diante desse panorama, é imperativo que haja uma reflexão crítica e uma mobilização social para garantir que todos os trabalhadores, independentemente de suas condições de contratação, tenham acesso a direitos justos e dignos. A valorização de todas as funções e a promoção de um ambiente laboral respeitoso e igualitário são fundamentais para resgatar a dignidade do trabalho no Brasil. A construção de um futuro mais equitativo depende da conscientização da sociedade e da implementação de políticas que assegurem a proteção e a valorização do trabalhador, promovendo assim um verdadeiro progresso social.

## REFERÊNCIAS

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, págs. 235-CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e Seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização**. São Paulo: LTr, 1997, pág. 72. ok

**TAYOLORISMO, fordismo.** Disponível em: <http://www.mundoeducacao.com/geografia/taylorismo-fordismo.htm>. Acessado em 10/06/2015.

**TAYOLORISMO, fordismo e toyotismo.** Disponível em: <http://geoconceicao.blogspot.com.br/2011/09/taylorismofordismotoyotismo-e.html>. Acessado em 17/06/2015.

**TOYOTISMO.** Disponível em: <http://www.infoescola.com/industria/toyotismo/>, Acessado em 19/06/2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002, pág. 417.

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, págs. 235-CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e Seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização**. São Paulo: LTr, 1997, pág. 72.

**TERCEIRIZAÇÃO, e a proteção jurídica do trabalhador, disponível em:** <http://jus.com.br/artigos/6855/a-terceirizacao-e-a-protecao-juridica-do-trabalhador/2>. Acessado em: 20/06/2015.

Antunes, Ricardo. (2009). **Os Invisíveis: Uma Sociologia do Trabalho**. São Paulo: Boitempo.

MOURA, J.; SILVA, R. **Impactos da Terceirização no Mercado de Trabalho Brasileiro.** Revista Brasileira de Sociologia do Trabalho, 2019.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT).** Relatório sobre a Precarização do Trabalho, 2020.