



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

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E
SOCIAIS**

ORIENTANDO: EMIVALDO JOSÉ ADELARDO
ORIENTADORA: PROF.^a M.^a CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO
2025

EMIVALDO JOSÉ ADELARDO

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E
SOCIAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito , Negócios e
Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de
Goiás(PUC/GOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a) – Professora M.^a Cláudia Glênia
Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO
2025

EMIVALDO JOSÉ ADELARDO

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E
SOCIAIS**

Data da Defesa: ____ de ____ de ____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Ma. Cláudia Glênia Silva de Freitas Nota

Examinadora: Prof.^a Ma. Maria Nívia Taveira Rocha Nota

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES LEGAIS E SOCIAIS

Emivaldo José Adelardo¹

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem como objetivo geral perscrutar de forma crítica e aprofundada as implicações legais e sociais decorrentes da terceirização e da precarização do trabalho no Brasil. A metodologia utilizada é o método jurídico-dogmático, com pesquisa bibliográfica e análise sistemática da legislação (notadamente as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017) e do exame crítico de decisões judiciais relevantes, em abordagem exploratória-descritiva. O trabalho está estruturado em três eixos principais: primeiro, são apresentados os conceitos e fundamentos teóricos da terceirização e da precarização; em seguida, examina-se o cenário legal, abrangendo a evolução legislativa (da CLT à Reforma Trabalhista) e a jurisprudência relevante, com ênfase na Súmula 331 do TST e nas decisões do STF; por fim, analisam-se os impactos sociais da precarização, especialmente nas condições de trabalho, saúde ocupacional e desigualdades estruturais. Conclui-se que, embora a terceirização seja um instrumento legítimo de organização produtiva, sua ampliação irrestrita tem contribuído significativamente para a precarização das relações de trabalho e para o enfraquecimento dos direitos sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Terceirização; Precarização do trabalho; Reforma trabalhista; Direitos sociais; Legislação trabalhista

INTRODUÇÃO

A terceirização tem se consolidado como uma estratégia amplamente utilizada pelas empresas brasileiras para aumentar a flexibilidade operacional e reduzir custos, refletindo mudanças estruturais no mercado de trabalho contemporâneo. No entanto, esse modelo de contratação, quando aplicado sem a devida regulação, pode gerar efeitos adversos, como a precarização das condições laborais, perda de direitos trabalhistas, instabilidade no emprego e aumento da exploração da mão de obra. Tais consequências impactam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores e desafiam o sistema jurídico e as políticas públicas voltadas à proteção social.

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo geral perscrutar de forma crítica e aprofundada as implicações legais e sociais decorrentes da terceirização e da

¹ Graduando do 9º período no curso de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GO.

precarização do trabalho no Brasil. Para tanto, propõe-se investigar os desafios enfrentados pelos trabalhadores, avaliar a eficácia das normas e políticas públicas vigentes e sugerir diretrizes que assegurem a proteção dos direitos laborais e a melhoria das condições de trabalho.

Metodologicamente, a pesquisa adota o método jurídico-dogmático, com análise sistemática da legislação brasileira, incluindo a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis 6.019/1974, 13.429/2017 e 13.467/2017, bem como o exame crítico de decisões judiciais relevantes e a revisão de doutrina especializada. O estudo se fundamenta no método hipotético-dedutivo, característico das investigações jurídicas, em abordagem exploratória-descritiva, permitindo mapear de maneira abrangente as repercussões legais e sociais da terceirização e da precarização laboral.

1 CONCEITOS E FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1 TERCEIRIZAÇÃO: DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO

Terceirização é a contratação de uma empresa especializada para prestar serviços a outra, podendo abranger tanto atividades-meio quanto atividades-fim da contratante. Nesse modelo, não há vínculo empregatício direto entre os trabalhadores da empresa terceirizada e a empresa contratante, que se responsabiliza apenas subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, conforme previsto na legislação vigente.

A terceirização teve origem nos Estados Unidos como resposta aos desafios impostos pela Segunda Guerra Mundial (1939–1945). Diante da urgência em acelerar a produção de armamentos e expandir a indústria bélica, adotou-se a estratégia de delegar atividades consideradas não essenciais. Essa mudança permitiu remodelar os processos produtivos e aumentar a eficiência.

No período pós-guerra, essa prática ganhou força com a transição do modelo fordista — caracterizado pela produção em massa e verticalização — para o sistema de gestão toyotista, desenvolvido no Japão como parte do esforço de reconstrução nacional.

O toyotismo, voltado para a redução de custos e o aumento da rentabilidade, promoveu uma nova lógica empresarial baseada na horizontalização da produção. Essa abordagem se destacou pelo uso de mão de obra multifuncional, redução de estoques, flexibilização das etapas produtivas, aplicação intensiva de tecnologia e foco na qualidade.

Assim, consolidou-se o conceito de empresa enxuta, centrada nas atividades essenciais e repassando funções secundárias a empresas subcontratadas. Essa

reestruturação tornou-se um diferencial competitivo, transformando os mecanismos de produção e prestação de serviços.

A terceirização é uma prática trabalhista que consiste na transferência de atividades da empresa contratante para outra empresa prestadora de serviços. Essa prática ganhou força ao longo das décadas, sendo intensamente debatida no Brasil, especialmente por seus impactos nas relações de trabalho e direitos dos trabalhadores. O presente texto analisa a evolução histórica da terceirização no Brasil, seus marcos legais e os principais debates que moldaram sua atual configuração.

No Brasil, a terceirização já tinha tímida previsão no art. 455 da CLT, mas foi implementada para outros setores a partir dos anos 1960 de forma gradativa e teve seu apogeu na década de 1990, como resultado da implementação de políticas neoliberais no nosso país, somado à globalização e à crise econômica mundial, que tornaram o mercado interno mais frágil, exigindo mais produtividade por menos custos para melhor competir com o mercado externo. De lá para cá, a terceirização tem sido o mecanismo de gestão empresarial mais difundido em todos os setores da economia, estejam eles ligados à indústria ou a serviços. (Bonfim, 2024, p. 418).

A terceirização no Brasil teve início ainda na década de 1950, influenciada pelo modelo estadunidense de organização da produção e pelas mudanças nos processos industriais no pós-Segunda Guerra Mundial. No entanto, sua aplicação era limitada, geralmente restrita a atividades periféricas como limpeza, vigilância e segurança patrimonial.

Durante o regime militar (1964–1985), o Brasil passou por forte processo de industrialização e modernização da administração pública e privada. Nesse contexto, a terceirização foi utilizada como forma de otimizar custos e aumentar a produtividade, embora ainda carecesse de uma regulamentação específica. A legislação trabalhista da época, centrada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não previa diretamente a terceirização, o que gerava insegurança jurídica.

Nos anos 1980, com a crise da dívida externa e a recessão econômica, o Brasil enfrentou um cenário de estagnação econômica, o que levou muitas empresas a buscarem formas alternativas de reduzir custos — entre elas, a terceirização. A prática se expandiu também para setores como transporte, alimentação, manutenção e tecnologia da informação.

Foi na década de 1990, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que a terceirização ganhou um novo impulso. O processo de abertura econômica, privatizações e reestruturação do Estado incentivou a flexibilização das relações de trabalho. A terceirização passou a ser vista como ferramenta de modernização administrativa, mas também foi alvo de críticas por precarizar as condições laborais.

Nesse período, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou a Súmula 331, que passou a ser a principal referência jurídica sobre o tema. A súmula permitia a terceirização de atividades-meio, mas proibia sua aplicação nas atividades-fim da empresa. Também reconhecia a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas dos terceirizados.

No início dos anos 2000, houve aumento da judicialização dos contratos de terceirização, pois os trabalhadores buscavam reparação por vínculos empregatícios burlados. Enquanto isso, crescia o debate sobre a regulamentação dessa prática.

Diversos projetos de lei foram apresentados ao Congresso Nacional, visando disciplinar a terceirização, mas poucos avançaram diante das polêmicas envolvidas. O principal entrave era a possibilidade de terceirização irrestrita, inclusive nas atividades-fim, o que poderia fragilizar ainda mais os direitos dos trabalhadores.

Apesar disso, a terceirização já se encontrava amplamente disseminada em setores como construção civil, bancos, telefonia, ensino, saúde e setor público. A falta de regulamentação clara gerava insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para trabalhadores.

A terceirização não se trata de um instituto jurídico, e sim uma ação administrativa das empresas. Não se originou de nenhuma cláusula de negociação coletiva de associações trabalhistas, ao contrário, foi uma criação do mundo empresarial, vinculada ao modelo de produção capitalista, com o intuito de aumentar seus lucros.

O grande marco legal da terceirização no Brasil ocorreu com a sanção da Lei nº 13.429/2017, durante o governo de Michel Temer. A nova legislação alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974 (que tratava do trabalho temporário), passando a permitir de forma explícita a terceirização de atividades-fim, além das atividades-meio.

A nova lei também permitiu a contratação de trabalhadores temporários por até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias. No entanto, não previa a responsabilidade solidária da empresa contratante, gerando críticas de que facilitava a transferência de riscos ao trabalhador.

Poucos meses depois, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, que complementou a regulamentação da terceirização, estabelecendo a responsabilidade subsidiária da contratante e criando salvaguardas para os trabalhadores, como o intervalo mínimo entre demissões e recontrações.

Entretanto, entidades sindicais, movimentos sociais e parte da academia criticaram fortemente a nova legislação, alegando que ela aprofundava a precarização das relações de trabalho, enfraquecia a organização sindical e criava trabalhadores de "segunda classe".

Em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou ações diretas de constitucionalidade sobre a terceirização irrestrita e decidiu, por maioria, que a terceirização é constitucional tanto para atividades-meio quanto para atividades-fim.

A decisão foi histórica, pois consolidou a legalidade da terceirização em qualquer etapa do processo produtivo, derrubando a restrição imposta pela Súmula 331 do TST. O STF também entendeu que a responsabilização da empresa contratante por obrigações trabalhistas deveria ser subsidiária, e não solidária.

Atualmente, a terceirização está presente em quase todos os setores da economia brasileira. Dados apontam que trabalhadores terceirizados ganham, em média, menos do que os contratados diretos e têm maior rotatividade.

Nos dias de hoje, as práticas de terceirização se diversificaram como resultado de esse modelo ter se consolidado como o melhor recurso estratégico para as empresas brasileiras superarem as constantes e complexas transformações resultantes da revolução digital, da integração de diversas tecnologias e do surgimento da chamada indústria 4.0. Essa nova dinâmica mundial intensificou a competição entre as nações, o que tornou urgente um realinhamento socioeconômico, fazendo com que a terceirização seja cada vez mais utilizada em diversos segmentos, como indústrias, construção civil, empresas de tecnologia da informação, hospitais, comércio, condomínios, instituições de ensino e financeiras, entre outros setores. (Bonfim, 2024, p. 419).

A terceirização no Brasil evoluiu de uma prática marginal e pouco regulamentada para uma estratégia institucionalizada e respaldada por decisões judiciais e legislação específica. Embora tenha contribuído para maior flexibilidade na gestão empresarial, também gerou desequilíbrios nas relações de trabalho, exigindo vigilância e fiscalização contínua.

O futuro da terceirização no país dependerá da capacidade do Estado, da sociedade civil e das empresas de encontrar um equilíbrio entre competitividade econômica e justiça social.

1.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: CONCEITOS, TIPOS E DIMENSÕES

A precarização do trabalho, sobretudo quando associada ao instituto da terceirização da mão de obra, caracteriza-se pela deterioração progressiva das condições laborais, refletindo a perda de direitos, a instabilidade contratual e a redução das garantias sociais asseguradas pela legislação trabalhista. Esse processo se intensifica quando a terceirização é adotada como mecanismo para flexibilizar custos, fragilizar vínculos

empregatícios e desonerar obrigações patronais, contribuindo diretamente para a marginalização do trabalhador.

Ao permitir a contratação de trabalhadores por empresas terceiras, a terceirização afasta o vínculo direto entre o trabalhador e o tomador de serviços, o que resulta, muitas vezes, em condições laborais inferiores àquelas garantidas aos empregados contratados diretamente. Essa diferenciação estrutural gera distorções no ambiente de trabalho, promovendo desigualdade salarial, limitações no acesso a benefícios e alta rotatividade, além de dificultar a organização sindical e a representação coletiva.

Para Moisés Nepomuceno Carvalho há a necessidade de resgatar o valor social do trabalho e o costume solidário para com o próximo, em vez de impor condições degradantes ao trabalhador e a precarização do trabalho, como as práticas impostas pelo capitalismo, através da terceirização que segrega os obreiros.

Enquanto não se invertem arquétipos de banalização da injustiça social, com iniciativas que mobilizem o consumidor-cidadão nas causas do sujeito-trabalhador, em uma simbiose social fomentadora de novas práticas comunitárias, o caminho se encontra aberto para o esgotamento dos recursos naturais, para a indiferença ao trabalho análogo à escravidão, para a precarização das condições de trabalho. E, ao fim e ao cabo, para a inviabilização da identidade profissional do trabalhador, principal substrato da identidade social, pela qual o ser humano se afirma e se reconhece em sociedade. (Carvalho, 2020, p. 26).

A terceirização desregulada frequentemente se traduz em práticas como a pejotização, o trabalho temporário e o intermitente, formas contratuais que transferem os riscos da atividade produtiva ao trabalhador e reduzem a efetividade dos direitos sociais. Assim, a precarização passa a ser consequência direta da lógica de subcontratação excessiva, que prioriza a redução de encargos em detrimento da dignidade do trabalhador.

Gabriela Neves Delgado destaca que essa realidade evidencia a inversão dos princípios do Direito do Trabalho, criado para proteger o hipossuficiente na relação de emprego. Em vez de assegurar proteção, a terceirização, aplicada sem limites, favorece o desmonte das garantias trabalhistas, em um contexto marcado pela flexibilização e mercantilização do trabalho humano.

Não obstante as peculiaridades próprias que podem ser percebidas nas ideias de desregulamentação e de flexibilização trabalhista, infere-se que ambas foram elaboradas em sentido inverso à construção do Direito do Trabalho, privilegiando, de certo modo, a ótica dos interesses empresariais, ao passo que o mencionado ramo jurídico foi construído privilegiando a ótica dos interesses do empregado. (Delgado, 2003, p. 109 e 110).

As dimensões da precarização impulsionada pela terceirização se manifestam em múltiplos aspectos: juridicamente, há uma erosão das garantias legais; socialmente, evidencia-se a segmentação do mercado de trabalho; economicamente, observa-se o

rebaixamento da remuneração média e a elevação da desigualdade; e subjetivamente, emerge um ambiente de instabilidade, medo e adoecimento psíquico.

Entidades sindicais continuam denunciando abusos, como "pejotização", jornadas exaustivas, ausência de benefícios e acidentes de trabalho. Além disso, o enfraquecimento das negociações coletivas e o aumento da informalidade se intensificaram após a reforma trabalhista e a ampliação da terceirização.

Na prática, a pejotização se concretiza por meio da celebração de um contrato de prestação de serviços entre duas pessoas jurídicas — a empresa contratante e a empresa formalmente constituída pelo trabalhador (CNPJ), que atua como prestadora. No entanto, é a própria pessoa física, sócia ou representante da empresa contratada, quem executa diretamente as atividades. Esse modelo contratual frequentemente revela elementos típicos da relação de emprego, tais como a prestação de serviços de forma contínua e habitual, a pessoalidade, a subordinação direta ao contratante e a contraprestação mediante remuneração fixa. Apesar disso, tenta-se conferir aparência de autonomia por meio de um vínculo civil, com o propósito de ocultar a realidade do vínculo empregatício e, assim, afastar a incidência das normas protetivas previstas na legislação trabalhista. Em essência, embora se apresente sob a roupagem de uma relação empresarial ou cooperativa, o arranjo esconde uma relação de trabalho subordinado, violando o princípio da primazia da realidade, princípio criado pela doutrina jurídica e consolidado na jurisprudência trabalhista, pelo qual os elementos fáticos prevalecem sobre a forma contratual.

Apesar das críticas, o modelo permanece como uma estratégia adotada por muitas empresas para reduzir custos e aumentar competitividade. O desafio atual é equilibrar flexibilidade produtiva com a garantia de direitos e condições dignas de trabalho.

O princípio da primazia da realidade, consagrado na jurisprudência trabalhista, tem sido instrumento fundamental para combater os efeitos mais perversos da terceirização, permitindo a caracterização do vínculo empregatício sempre que se configurarem os elementos da pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, mesmo sob disfarces contratuais.

Diante desse cenário, torna-se essencial que o Estado atue de forma rigorosa na fiscalização das práticas empresariais, coibindo abusos e assegurando condições dignas de trabalho. É igualmente importante a mobilização da sociedade civil e das organizações sindicais para a defesa de um modelo de relações laborais que concilie eficiência produtiva com justiça social.

A compreensão crítica da relação entre terceirização e precarização do trabalho é indispensável para o fortalecimento de políticas públicas que promovam o trabalho decente e reafirmem os valores fundantes do Direito do Trabalho enquanto instrumento de afirmação da cidadania e da dignidade da pessoa humana.

2 CENÁRIO LEGAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

2.1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA: DA CLT À LEI 13.467/2017

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, representa um marco fundamental na história das relações trabalhistas no Brasil. Elaborada no contexto do Estado Novo, sob a liderança de Getúlio Vargas, a CLT tinha como principal objetivo uniformizar a legislação trabalhista existente e, ao mesmo tempo, atender às demandas de um Estado interventor que buscava consolidar sua legitimidade política por meio da concessão de direitos sociais. Inspirada em experiências corporativistas europeias, a Consolidação estabeleceu direitos básicos aos trabalhadores urbanos, como férias remuneradas, jornada máxima de trabalho, descanso semanal e regulamentação dos contratos de trabalho.

Embora tenha sido concebida como instrumento de proteção, a CLT refletia também os interesses de controle do Estado sobre a classe trabalhadora. A centralidade do poder normativo e a ausência de autonomia sindical plena demonstravam o caráter ambíguo do diploma legal, que oscilava entre a proteção social e o disciplinamento das relações laborais. Ainda assim, sua promulgação significou um avanço expressivo em termos de garantias formais, especialmente em um país que buscava se industrializar e consolidar um mercado de trabalho urbano.

A análise da terceirização no Brasil, segundo Maurício Godinho Delgado, deve ser compreendida dentro de um contexto histórico-normativo. O autor destaca que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), elaborada na década de 1940, não poderia prever o fenômeno da terceirização tal como se consolidou na segunda metade do século XX. O diploma celetista limitou-se a tratar da empreitada e da subempreitada (art. 455) e da pequena empreitada (art. 652, “a”, III), institutos que não correspondiam à realidade atual da contratação de trabalhadores por meio de empresas interpostas. Delgado observa que, à época, o liberalismo econômico havia perdido espaço no Ocidente em razão dos efeitos negativos da crise das primeiras décadas do século XX, o que afastava a possibilidade de uma abertura jurídica para práticas de flexibilização mais amplas. Assim, sua doutrina ressalta que a terceirização é um fenômeno relativamente recente no direito

brasileiro, surgindo com força apenas a partir dos anos 1970, em consonância com a revalorização do ideário liberal e a globalização econômica.

Nesse contexto histórico, a CLT – construída na década de 1940 – não tratou, evidentemente da terceirização. O diploma consolidado fez menção a apenas duas figuras delimitadas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e subempreitada (art. 455), englobando também a figura da pequena empreitada (art. 652 “a”, III, CLT). À época de elaboração da CLT, como se sabe (anos de 1940), a terceirização não constituía fenômeno com a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia qualquer epíteto designativo especial. Aliás, naquela época, e até os anos 1970, o liberalismo econômico não ostentava prestígio no mundo ocidental em vista do fracasso que produziu nas sociedades e economias das três primeiras décadas do século XX. (Delgado 2025, p. 537).

Nas décadas subsequentes, a legislação trabalhista passou por alterações pontuais, voltadas sobretudo à adequação da CLT às transformações econômicas e sociais. O período pós-1988, marcado pela promulgação da Constituição Federal, trouxe um novo paradigma ao direito do trabalho, ao elevar diversos direitos sociais à categoria de garantias constitucionais. Contudo, paralelamente ao fortalecimento dos direitos fundamentais, intensificaram-se os debates sobre flexibilização das relações laborais, em especial no contexto da globalização econômica e da crescente pressão por competitividade empresarial. Nesse cenário, a terceirização surgiu como uma prática cada vez mais difundida.

Nos anos 1990 e 2000, em meio à abertura econômica e às reformas neoliberais, ganhou força a defesa da flexibilização trabalhista como mecanismo de modernização das relações de trabalho. Leis como a nº 9.601/1998, que regulamentou os contratos por prazo determinado, e a nº 9.958/2000, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, refletem essa tendência de reduzir custos e estimular alternativas contratuais menos rígidas. O debate em torno da terceirização também se intensificou nesse período, com tentativas legislativas de ampliar seu alcance, embora sem consenso suficiente para a aprovação de um marco legal abrangente até meados da década de 2010.

A virada legislativa ocorreu com a aprovação da Lei nº 13.429/2017, que tratou da terceirização e do trabalho temporário, ampliando expressamente a possibilidade de terceirização para qualquer atividade, inclusive a atividade-fim da empresa. Poucos meses depois, foi sancionada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que promoveu a mais profunda modificação da CLT desde sua criação. Entre as mudanças implementadas, destacam-se: a prevalência do negociado sobre o legislado em determinados temas, a regulamentação do teletrabalho, a introdução do contrato de trabalho intermitente e a flexibilização de regras referentes à jornada e ao descanso.

A regulamentação da terceirização e do trabalho temporário foi tema de intenso debate no Congresso Nacional desde a década de 1990. Durante o governo Fernando Henrique Cardoso houve tentativas de avançar na matéria, sobretudo diante das limitações impostas pela Súmula 331 do TST, mas nenhuma proposta prosperou. Em 2004, o deputado Sandro Mabel apresentou o Projeto de Lei nº 4.330, que visava ampliar as hipóteses de terceirização, recebendo forte resistência de centrais sindicais e de setores do Legislativo.

Em sentido oposto, o senador Paulo Paim também apresentou proposições que buscavam restringir a prática e garantir maior proteção ao trabalhador. Ambos os projetos ficaram paralisados até 2017, ano em que houve a promulgação da Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974 (que regulamentava o trabalho temporário nas empresas urbanas) e passou a autorizar a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, marcando uma profunda mudança nas relações de trabalho no país.

No tocante à terceirização, a Reforma de 2017 consolidou a abertura iniciada pela Lei nº 13.429/2017, conferindo segurança jurídica às empresas que optam por esse modelo. A vedação anteriormente estabelecida sumularmente (súmula 331 do TST), assim, substituída por um regime normativo que autoriza a terceirização ampla e inclusive a quarteirização, desde que observadas certas garantias mínimas, como a responsabilidade subsidiária do contratante pelas obrigações trabalhistas.

A análise dessa evolução legislativa evidencia um movimento claro de transição: do modelo protecionista, consolidado pela CLT em meados do século XX, para um modelo de maior flexibilização, orientado pelas exigências do mercado e pela busca de competitividade econômica. Tal transição, no entanto, levanta questionamentos relevantes sobre a efetividade da proteção ao trabalho no contexto contemporâneo. Se, por um lado, a ampliação da terceirização e a flexibilização contratual são defendidas como medidas de modernização capazes de gerar empregos, discurso político para a justificativa das alterações, e dinamizar a economia, por outro, não se pode ignorar os riscos de precarização das relações de trabalho, sobretudo em um país historicamente marcado por desigualdades sociais.

Relator da ADPF nº 324, o Ministro Barroso entendeu que “A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações”. Em outras palavras, o STF admitiu que a realidade dos fatos pode demonstrar o exercício abusivo e a existência de fraude na contratação. (Bomfim, 2024, p. 427).

Desse modo, compreender a trajetória da CLT até a Reforma Trabalhista de 2017 é fundamental para analisar os dilemas atuais do direito do trabalho no Brasil. Mais do que

uma mera alteração legislativa, a Lei nº 13.467/2017 reflete a mudança de paradigma jurídico e social: da centralidade da proteção ao trabalhador para a ênfase na flexibilização e na negociação privada. Essa transformação, além de impactar a estrutura normativa, repercute de forma direta nas condições materiais de vida dos trabalhadores, revelando a íntima conexão entre evolução legislativa, dinâmica econômica e proteção social.

2.2 JURISPRUDÊNCIA RELEVANTE E SÚMULAS DO TST

O tema da terceirização no Brasil foi, por muito tempo, regulado não por lei específica, mas pela interpretação da Justiça do Trabalho, especialmente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). A ausência de previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fez com que a jurisprudência desempenhasse papel central na definição dos limites da terceirização, até a promulgação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

A jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980/90, debruçou-se sobre o tema (terceirização), que se generalizava com frequência cada vez mais significativa no âmbito do mercado laborativo do País. Neste contexto, ao lado da multiplicidade de interpretações jurisprudenciais lançadas nas decisões ocorridas nas últimas décadas, o TST editou duas súmulas de jurisprudência uniforme, a de n. 256, de 1986, e a de n. 331, de dezembro de 1993 (esta última produzindo revisão da anterior Súmula 256). (Delgado, 2025, p. 538).

2.2.1 A Súmula 256 do TST e o marco inicial da vedação

Em 1986, o TST editou a Súmula 256, que vedava a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo em casos específicos de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974 e serviços de vigilância (Lei nº 7.102/1983). Assim, qualquer terceirização fora dessas hipóteses era considerada ilícita, com reconhecimento direto do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

Nessas situações, a consequência jurídica não era a responsabilização subsidiária da empresa tomadora, mas sim a **formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços**. Em outras palavras, a tomadora era considerada a verdadeira empregadora, respondendo de forma integral e direta pelas obrigações trabalhistas. Tal posicionamento refletia uma visão mais protetiva ao trabalhador, que não ficava à mercê da eventual insolvência de prestadora de serviços, refletindo a preocupação da Justiça do Trabalho com práticas fraudulentas que buscavam reduzir encargos trabalhistas por meio da intermediação de mão de obra.

2.2.2 A Súmula 331 do TST e a flexibilização controlada

Com o avanço da prática empresarial de terceirização, tornou-se necessário adaptar a jurisprudência a uma realidade social e econômica em transformação. Nesse contexto,

em 1993, o TST editou a Súmula 331, que substituiu a Súmula 256 e passou a admitir a terceirização em determinadas hipóteses.

A redação original da Súmula 331 permitia a contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade² e a subordinação direta³.

Ao mesmo tempo, mantinha a vedação à terceirização da atividade-fim.

A distinção entre atividade-meio e atividade-fim de uma empresa refere-se à natureza das funções desempenhadas dentro da organização. Considera-se **atividade-fim** aquela que corresponde ao objeto principal da empresa, ou seja, a razão de sua existência e o núcleo de sua atuação econômica. É a atividade que define a identidade do empreendimento e que gera o produto ou serviço oferecido ao mercado. Já a **atividade-meio** é entendida como secundária ou de apoio, não estando ligada diretamente ao objetivo central da empresa, mas sim às tarefas que garantem as condições necessárias para que a atividade-fim seja executada de forma eficiente. Em termos simples, a atividade-fim está ligada

ao **coração do negócio**, enquanto a atividade-meio corresponde às funções **de suporte ou auxiliares**.

Com o passar do tempo, a Súmula 331 foi sendo alterada para abarcar novas situações, consolidando-se em cinco itens que estabeleciam (*Legjur – Súmula 331/TST*. Brasil, 2011):

1. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, salvo os casos de trabalho temporário.
2. A terceirização é lícita em serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como em serviços especializados ligados à atividade-meio.
3. A contratação irregular gera vínculo diretamente com o tomador de serviços.
4. O inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador implica a responsabilidade subsidiária do tomador.

² A inexistência de pessoalidade significa que o trabalhador não deve estar vinculado de forma exclusiva e pessoal ao tomador de serviços, sendo possível sua substituição por outro empregado da empresa contratada, sem prejuízo da execução da atividade. Esse elemento diferencia a terceirização lícita da relação de emprego direta (Legjur, 2011).

³ A ausência de subordinação direta refere-se à impossibilidade de o tomador exercer poder de mando sobre o trabalhador terceirizado, como dar ordens, aplicar sanções ou dirigir diretamente a prestação do serviço, funções que competem apenas à empresa prestadora. Caso haja subordinação direta, caracteriza-se vínculo empregatício com o tomador (Legjur, 2011).

5. A Administração Pública, embora não possa contratar diretamente, pode responder subsidiariamente se não fiscalizar adequadamente o contrato.

A Súmula 331 tornou-se, por mais de duas décadas, a principal referência para disciplinar a terceirização no Brasil, representando uma solução de compromisso: admitia-se a prática em algumas hipóteses, mas preservava-se a vedação às atividades-fim, em defesa do princípio da proteção ao trabalhador⁴.

2.2.3 Responsabilidade subsidiária e o julgamento da ADC 16 pelo STF

Outro ponto relevante consolidado pela jurisprudência dizia respeito à responsabilidade do tomador de serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa contratada. A Súmula 331 atribuía responsabilidade subsidiária, inclusive à Administração Pública, salvo comprovação de fiscalização.

O tema chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), que, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16, em 2010, confirmou a possibilidade de responsabilização subsidiária do ente público, desde que comprovada a omissão na fiscalização do contrato. Essa decisão reforçou o papel da jurisprudência como instrumento de proteção diante das lacunas legislativas.

No julgamento da ADC nº 16/DF, o Supremo Tribunal Federal afastou a possibilidade de responsabilização automática da Administração Pública nos contratos de terceirização, fixando que a responsabilidade subsidiária do ente público somente pode ocorrer quando demonstrada a sua culpa, em especial a culpa *in vigilando*, isto é, a omissão no dever de fiscalizar a execução contratual. Nesse sentido, o STF, posteriormente, no RE 760.931/DF (Tema 246 da repercussão geral), consolidou o entendimento de que o ônus da prova quanto à falha de fiscalização recai sobre o **trabalhador reclamante**, que deve comprovar a ineficácia ou inexistência da atuação fiscalizatória do poder público, afastando-se, assim, a presunção de culpa da Administração.

2.2.4 A virada jurisprudencial: RE 958.252 e ADPF 324

O cenário começou a mudar em 2017, com dois julgamentos paradigmáticos no Supremo Tribunal Federal: o Recurso Extraordinário nº 958.252 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324.

⁴ A Súmula 331 do TST, editada em 1993, foi a principal norma sobre terceirização no Brasil por mais de 20 anos. Ela permitia a contratação de serviços terceirizados para atividades-meio (secundárias) e proibia para atividades-fim (principal da empresa), buscando proteger os direitos dos trabalhadores.

Nessas decisões, o STF firmou entendimento no sentido de que a terceirização seria lícita em qualquer atividade da empresa, inclusive em sua atividade-fim. Essa orientação, que se opunha ao entendimento consolidado pela Súmula 331 do TST, fundamentou-se nos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, previstos na Constituição Federal.

Na prática, a jurisprudência do STF abriu caminho para a ampliação da terceirização, em consonância com as mudanças legislativas promovidas pela Lei nº 13.429/2017 e, posteriormente, pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

2.2.5 A superação da Súmula 331 e a consolidação legislativa

Após os julgamentos do STF, a Súmula 331 perdeu parte de sua eficácia prática, uma vez que a vedação à terceirização da atividade-fim deixou de ser reconhecida como válida. A Lei nº 13.429/2017 (Regulamentação da Terceirização) e a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), incorporaram essa nova orientação, autorizando expressamente a terceirização em todas as atividades empresariais.

Na Administração Pública ocorre, dentre outros motivos, para impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, bem como em razão da busca pela eficiência e especialização de suas atividades finalísticas.

A base legal para a terceirização nas organizações públicas encontra-se inicialmente prevista no Decreto-Lei nº 200, de 1967, o qual prevê a possibilidade de a Administração desobrigar-se da realização material de atividades executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, precedido, em regra, por meio de licitação pública.

Destaca-se que o objeto a ser contratado é a prestação de serviços e não a contratação de mão de obra, para a qual a Administração Pública deverá realizar concurso público, conforme o inciso II do art. 37, da Constituição Federal de 1988, motivo pelo que se optou por incluir um dispositivo na Instrução Normativa (art. 3º) vedando a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra.

Há muitos pontos positivos decorrentes da terceirização, podendo ser citados o aumento da eficiência pela possibilidade de focar na atividade-fim, o envolvimento de pessoal próprio em atividades especializadas e a ampliação da qualidade na prestação dos serviços com menor dispêndio de recursos. Entretanto, ao terceirizar as atividades instrumentais, cumpre à Administração fiscalizar e acompanhar não apenas a execução material do serviço, mas também o cumprimento pela empresa contratada dos direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados envolvidos no referido contrato.

Assim, a evolução jurisprudencial, que começou com uma posição de vedação absoluta (Súmula 256), passou por uma fase de flexibilização controlada (Súmula 331) e, por fim, culminou na liberalização quase integral da terceirização, consolidada tanto pelo STF quanto pela legislação ordinária.

A análise das súmulas do TST e dos julgados do STF demonstra que a regulação da terceirização no Brasil foi marcada pela prevalência da jurisprudência sobre a legislação, ao menos até 2017. A ausência de normas claras na CLT fez com que a Justiça do Trabalho construísse entendimentos restritivos, com o objetivo de preservar a proteção ao trabalhador. Entretanto, a mudança de paradigma, sobretudo a partir das decisões do STF, alterou profundamente esse cenário, deslocando o eixo da proteção para uma perspectiva de flexibilização e valorização da autonomia empresarial.

Essa trajetória evidencia a importância da jurisprudência como elemento dinâmico do direito do trabalho, capaz de refletir tanto as transformações sociais quanto as disputas ideológicas em torno da proteção ao trabalho versus flexibilização das relações laborais.

3 IMPACTOS SOCIAIS DA PRECARIZAÇÃO

3.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE OCUPACIONAL

A precarização das relações de trabalho, intensificada pelo avanço da terceirização e pela flexibilização normativa introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, repercute diretamente nas condições laborais e na saúde ocupacional dos trabalhadores. Esse impacto manifesta-se na forma de jornadas extensas, intensificação do ritmo produtivo, insegurança contratual e fragilização da rede de proteção social, fatores que comprometem não apenas a qualidade de vida, mas também a integridade física e psicológica da força de trabalho.

Historicamente, o direito do trabalho consolidou-se como instrumento de tutela da saúde do trabalhador, estabelecendo limites à jornada, garantias de descanso e medidas de segurança no ambiente laboral. Entretanto, a lógica da competitividade e da redução de custos, que orienta a ampliação da terceirização, tende a fragilizar tais mecanismos de proteção. Empresas terceirizadas, em regra, operam sob margens financeiras reduzidas, o que frequentemente resulta em menores investimentos em equipamentos de segurança, treinamentos e programas de saúde ocupacional.

Moisés Nepomuceno de Carvalho enfatiza que a temática da precarização das relações de trabalho assume relevância singular no cenário contemporâneo, sobretudo

diante das transformações impulsionadas por concepções neoliberais que privilegiam a flexibilização em detrimento da proteção social.

Deve-se rechaçar qualquer tentativa de descaracterização do labor humano diante das opções políticas lideradas por concepções neoliberais de precarização do trabalho, como constatado com a prática terceirizante. Aliás, vale destacar que a terceirização, nas duas últimas décadas, demonstrou que experiências político-administrativas de gerenciamento da força de trabalho pautadas pela mitigação dos direitos sociotrabalhistas levam, invariavelmente, a um cenário de transgressão da ordem constitucional do Estado Democrático de Direito. (Carvalho, 2020, p. 104).

Estudos empíricos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (DIEESE/CUT, 2014) demonstram que trabalhadores terceirizados apresentam maior índice de acidentes de trabalho em comparação aos empregados diretos. Além disso, enfrentam maior rotatividade, jornadas mais longas e remunerações inferiores. Essa combinação de fatores expõe o trabalhador a riscos ergonômicos, físicos e psicossociais que comprometem seu bem-estar e ampliam a incidência de doenças relacionadas ao trabalho, como lesões osteomusculares, transtornos de ansiedade e estresse ocupacional.

Outro aspecto relevante é a intensificação da carga horária. A introdução de modalidades contratuais mais flexíveis, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, embora propagadas como alternativas de modernização, podem, na prática, levar à ausência de limites claros entre tempo de trabalho e tempo de descanso. Essa diluição das fronteiras compromete a recuperação física e psicológica do trabalhador, além de gerar insegurança econômica, já que a remuneração passa a ser variável e incerta.

A precarização também se reflete na ausência de estabilidade contratual. Trabalhadores terceirizados ou submetidos a vínculos mais flexíveis tendem a evitar a denúncia de irregularidades ou o exercício pleno de seus direitos por receio de dispensa. Esse cenário cria um ambiente propício à naturalização de condições laborais inadequadas, perpetuando ciclos de adoecimento e insegurança.

No campo da saúde mental, o impacto é igualmente expressivo. A instabilidade, aliada à pressão por resultados, contribui para o aumento dos índices de depressão, ansiedade e síndrome de burnout entre trabalhadores. Pesquisas recentes apontam que a precarização está diretamente associada ao crescimento das doenças psicossociais, fenômeno que gera custos sociais elevados, tanto para o sistema público de saúde quanto para a previdência social, diante do aumento de afastamentos e benefícios por incapacidade laboral (Santos; Oliveira; Lima, 2025).

É importante destacar que o Estado, ao flexibilizar normas protetivas sem fortalecer mecanismos de fiscalização, acaba contribuindo para a precarização das condições de

trabalho. A redução da atuação da Justiça do Trabalho e a limitação de recursos destinados à inspeção laboral fragilizam ainda mais o sistema de prevenção de acidentes e doenças. Assim, o ônus recai predominantemente sobre o trabalhador, que arca com os efeitos da insegurança jurídica e da vulnerabilidade ocupacional.

Ao longo dos últimos dez anos, o Brasil passou de cerca de 2700 auditores do trabalho ativos em 2015 para menos de 2000 em 2025, representando uma queda drástica e preocupante. Essa redução agravou significativamente a capacidade de fiscalização trabalhista e gerou preocupações sobre o direito dos trabalhadores e informalidade no país. (SIANAIT, 2025).

Portanto, a precarização das relações de trabalho transcende a esfera individual do contrato e assume uma dimensão social, ao comprometer a saúde coletiva, aumentar os índices de acidentes e doenças e sobrecarregar o sistema público de saúde. Mais do que um problema jurídico, trata-se de uma questão de política pública, que exige reflexão crítica acerca do modelo de desenvolvimento econômico adotado e de seus custos humanos.

3.2 DESIGUALDADES E SEGUIMENTAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A precarização das relações laborais, intensificada pela ampliação da terceirização e pela flexibilização da legislação trabalhista, aprofunda desigualdades já estruturais no mercado de trabalho brasileiro. O país, historicamente marcado por disparidades sociais, regionais e de gênero, vê tais clivagens reproduzidas e ampliadas quando a regulação das relações de trabalho cede espaço a formas contratuais menos protetivas e mais fragmentadas.

O conceito de segmentação do mercado de trabalho é fundamental para compreender esse fenômeno. Trata-se da coexistência de diferentes grupos de trabalhadores submetidos a condições desiguais de remuneração, estabilidade e direitos, ainda que desempenhem funções semelhantes. No Brasil, a terceirização é um dos principais fatores que promovem essa segmentação: enquanto empregados contratados diretamente gozam de maior estabilidade e, em muitos casos, de melhores salários e benefícios, os trabalhadores terceirizados tendem a receber remuneração inferior, enfrentar maiores taxas de rotatividade e ter acesso limitado a planos de carreira e capacitação.

Em sua obra *Direito do Trabalho*, Vólia Bomfim deixa claro que não há isonomia salarial entre empregados terceirizados e empregados da contratante ainda que desempenhem a mesma função:

Por isso, não há que se falar em equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços, já que não

possuem o mesmo empregador aparente, mesmo com o preenchimento dos demais requisitos do art. 461 da CLT. (Bomfim, 2024, p. 455).

Segundo a Nota Técnica n. 172 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2014), intitulada “Terceirização e precarização das condições de trabalho”, os terceirizados, em média, recebem salários até 25% menores do que os empregados diretos e trabalham jornadas mais longas. Além disso, a taxa de rotatividade entre terceirizados é significativamente superior, o que reforça a precariedade e dificulta a construção de trajetórias profissionais estáveis. Essa disparidade salarial e contratual contribui para a perpetuação da desigualdade social, já que a precarização incide de forma mais intensa sobre trabalhadores já inseridos em condições vulneráveis.

Outro aspecto relevante refere-se à interseção entre terceirização e desigualdades de gênero e raça. Estudos demonstram (BRASIL DE FATO, 2025; ESQUERDA DIÁRIO) que mulheres e pessoas negras estão mais presentes em postos de trabalho terceirizados, especialmente em atividades de limpeza, segurança e serviços administrativos de apoio. Assim, a ampliação da terceirização reforça padrões de exclusão e limita a mobilidade social desses grupos, perpetuando desigualdades estruturais no acesso a empregos formais de maior remuneração e prestígio.

No plano regional, observa-se também que a precarização tende a afetar mais fortemente áreas economicamente periféricas, onde o Estado exerce menor fiscalização e onde predominam setores de baixa produtividade. Nessas localidades, a terceirização se dissemina como única alternativa de inserção no mercado formal, ainda que em condições desvantajosas, ampliando o fosso entre regiões mais e menos desenvolvidas do país.

A segmentação do mercado de trabalho, por sua vez, fragiliza a solidariedade entre trabalhadores, uma vez que cria divisões internas dentro da própria classe trabalhadora. A coexistência de empregados diretos e terceirizados em um mesmo ambiente laboral, exercendo atividades muitas vezes semelhantes, mas com condições e direitos distintos, gera sentimentos de competição e hierarquização, dificultando a ação coletiva e o fortalecimento das organizações sindicais.

Além disso, a desigualdade decorrente da precarização não se limita ao âmbito individual ou empresarial, mas produz impactos macroeconômicos. A manutenção de uma parcela significativa de trabalhadores em condições salariais inferiores compromete o poder de consumo das famílias, limita a arrecadação tributária e fragiliza a base de financiamento da seguridade social. Dessa forma, a precarização não apenas reforça desigualdades sociais já existentes, mas também compromete a sustentabilidade do sistema de proteção social como um todo.

Portanto, a análise das desigualdades e da segmentação no mercado de trabalho demonstra que a precarização não pode ser compreendida apenas como uma questão de eficiência econômica ou flexibilidade empresarial. Ela revela-se, sobretudo, como mecanismo de reprodução das hierarquias sociais historicamente enraizadas no Brasil, aprofundando as disparidades de renda, de gênero, de raça e de território. Nesse sentido, a regulamentação da terceirização e da flexibilização contratual deve ser analisada não apenas sob o prisma da liberdade econômica, mas também à luz de seus efeitos sociais mais amplos, que repercutem na coesão social e na própria democracia.

Nesse sentido, a análise de Pierre Bourdieu sobre o **poder simbólico** contribui para compreender como a precarização das relações de trabalho pode ser legitimada no interior do Estado Democrático de Direito. Assim como as instituições escolares ou jurídicas operam na naturalização de hierarquias sociais, o discurso político e econômico de orientação neoliberal também exerce uma função simbólica, ao apresentar a flexibilização e a terceirização como estratégias necessárias para a modernização das relações laborais. Trata-se de uma forma de dominação sutil, em que práticas que fragilizam direitos sociotrabalhistas são incorporados como inevitáveis ou até benéficas pelos próprios trabalhadores, reproduzindo desigualdades e consolidando a hegemonia de determinados grupos sociais. Dessa maneira, o **poder simbólico** atua na esfera laboral ao mascarar a perda de garantias fundamentais, convertendo a precariedade em um discurso de progresso e competitividade.

O conceito de **poder simbólico** ocupa posição central na obra de Pierre Bourdieu e refere-se à capacidade de impor significados, valores e representações sociais que são aceitos como legítimos pelos indivíduos, ainda que reforcem relações de dominação. Esse poder se manifesta de forma sutil e, muitas vezes, invisível, operando através de instituições como a escola, a mídia, a religião e o direito, que contribuem para a reprodução das estruturas sociais. Dessa maneira, a dominação simbólica não se dá apenas pela coerção direta, mas pela internalização de categorias e padrões que levam os dominados a reconhecerem como natural a ordem social vigente. (Bourdieu, 1989)

CONCLUSÃO

A análise realizada evidencia que a terceirização, embora represente uma estratégia empresarial para aumento da flexibilidade e redução de custos operacionais, possui efeitos significativos sobre a precarização das relações de trabalho no Brasil. A partir da aplicação das Leis 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e 13.467/2017 (reforma Trabalhista),

constatou-se que o avanço desse modelo contratual contribui para a redução de salários, fragilização dos vínculos empregatícios e impactos negativos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, consolidando o fenômeno do “precariado” como grupo social vulnerável.

Ademais, a pesquisa demonstra que lacunas legais e a limitada responsabilização solidária das empresas contratantes reforçam essa precarização, evidenciando a necessidade de políticas públicas e mecanismos de fiscalização mais efetivos. Apesar das vantagens operacionais defendidas pelas empresas, é imperativo que a legislação e a prática empresarial busquem um equilíbrio entre flexibilidade econômica e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantindo condições de trabalho dignas e a preservação de conquistas históricas do Direito do Trabalho.

Por fim, a observância das recomendações de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), reforça a importância de medidas que promovam a fiscalização, a responsabilização adequada e a proteção social, minimizando os efeitos adversos da terceirização e contribuindo para a construção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

BONFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Método, 2024.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331: contratação de trabalhadores por empresa interposta**. Alterada pela Resolução nº 174/2011 (DJe 27, 30 e 31 maio 2011). Disponível em: LegJur – Súmula 331/TST. Acesso em: 6 set. 2025.

BRASIL DE FATO. **Condições precárias e baixa renda: mulheres são maioria dos trabalhadores terceirizados**. 1 maio 2025. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2025/05/01/condicoes-precarias-e-baixa-renda-mulheres-sao-maioria-dos-trabalhadores-terceirizados/>. Acesso em: 6 set. 2025.

CARVALHO, Moisés Nepomuceno. **Terceirização e subjetividade**. 1. ed. Curitiba: Appris Editora, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. Vol. 1. 22. ed. Salvador: Juspodivm, 2025.

DIEESE; CUT. **Dossiê sobre terceirização**. São Paulo: DIEESE/CUT, 2014. Disponível em: https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/dossie_dieese_cut_terceirizacao.pdf. Acesso em: 6 set. 2025.

ESQUERDA DIÁRIO. **Mulheres negras são maioria entre terceirizadas e empregadas domésticas.** Disponível em: https://esquerdadiario.org/spip.php?id_article=55147&page=gacetilla-articulo. Acesso em: 6 set. 2025.

LIMA, F.; COSTA, A. **Precarização do trabalho e saúde mental dos(as) assistentes sociais.** Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/91535>. Acesso em: 6 set. 2025.

OLIVEIRA, R. et al. **Impacto dos transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil: uma revisão de dados e perspectivas epidemiológicas.** Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/383517794_Impacto_dos_Transtornos_Mentais_Relacionados_ao_Trabalho_no_Brasil_Uma_Revisao_de_Dados_e_Perspectivas_Epidemiologicas. Acesso em: 6 set. 2025.

SANTOS, M. A. et al. **A precarização do trabalho e a saúde dos profissionais de um Centro de Atenção Psicossocial.** Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/d7b5/503328dff1cfa9c2dd53de0a81c5083b28a3.pdf>. Acesso em: 6 set. 2025.

SINAIT. **Durante posse, ministros ressaltam importância das AFT para a reconstrução do Estado e a promoção do trabalho docente.** Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/22961/durante-posse-ministros-ressaltam-importancia-dos-aft-para-a-reconstrucao-do-estado-e-a-promocao-do-trabalho-decente>. Acesso em: 02 dez 2025.