FACULDADE IRECÊ
BACHARELADO EM DIREITO

CARLOS HENRIQUE DA SILVA MATOS

A CONTRATUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS PARA OS TRABALHADORES

IRECÊ
2025

CARLOS HENRIQUE DA SILVA MATOS

A CONTRATUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS PARA OS TRABALHADORES

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI, sob a orientação do(a) professor(a) Me. Heitor de Souza Dantas, mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

IRECÊ

2025

CARLOS HENRIQUE DA SILVA MATOS

A CONTRATUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE DOS IMPACTOS JURÍDICOS E SOCIAIS PARA OS TRABALHADORES

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel(a) em Direito na Faculdade Irecê – FAI.

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a): Me. Heitor de Souza Dantas
Mestre(a) em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Avaliador(a) 01: Me. Alan Carlos Marques dos Santos
Mestre em Planejamento Territorial (UEFS)
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Avaliador(a) 02: Esp. Julliane Bertoldo Gonçalves Dourado
Especialista em Direito Público, pela Faculdade Fortiun
Professor(a) da Faculdade de Irecê – FAI

Dedico este trabalho à minha família, por todo o apoio, em todos os momentos da minha jornada acadêmica. Aos meus pais, que mesmo com toda a dificuldade me ensinaram o valor da educação e da perseverança. Gostaria de agradecer a todos os professores, que foram essenciais nesta jornada até aqui, especialmente ao meu orientador Me. Heitor de Souza Dantas, sem ele esse trabalho não seria possível. A cada pessoa que torceu silenciosamente por mim, mesmo nos dias em que pensei em desistir. Este TCC é também de vocês.

Gostaria de agradecer primeiramente, a Deus, fonte de força, sabedoria e esperança em todos os momentos desta minha caminhada. Sua presença foi essencial para me sustentar nos dias difíceis e me conduzir até a realização deste trabalho.

Aos meus pais, meu exemplo de dedicação, amor e persistência, que sempre acreditaram em mim e me incentivaram a nunca desistir dos meus sonhos.

Aos meus professores, por compartilharem conhecimento, despertarem reflexões e contribuírem com minha formação acadêmica e pessoal ao longo do curso.

Ao meu orientador, pelo apoio, paciência, disponibilidade e pelas valiosas orientações que foram fundamentais para a construção deste trabalho.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte desta jornada, meu mais sincero muito obrigado.

“A justiça sustenta numa das mãos a balança que pesa o direito, e na outra, a espada de que se serve para o defender. A espada sem a balança é a força brutal; a balança sem a espada é a impotência do direito”.

Rudolf von Ihering

A CONTRATUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO: ANÁLISE DOS IMPACTOS JURIDICOS E SOCIAS PARA OS TRABALHADORES

Carlos Henrique da Silva Matos[1]
Heitor de Souza Dantas[2]

RESUMO

Este trabalho analisa os impactos jurídicos e sociais da terceirização sobre os trabalhadores no Brasil, com foco na contratualidade e na desproteção decorrente das reformas legislativas recentes. A pesquisa, de natureza qualitativa e abordagem descritiva, tem como objetivo compreender como a flexibilização das normas trabalhistas, especialmente após as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, tem influenciado a precarização das relações de trabalho e a retirada de direitos sociais historicamente conquistados. Fundamentado nas obras de Lawrence Estivalet de Mello, Graça Druck e Ricardo Antunes, o estudo revela que a terceirização deixou de ser uma exceção para se tornar um modelo dominante, promovendo vínculos mais frágeis, salários mais baixos e menor acesso à proteção social. O trabalho também discute as consequências da fragmentação dos contratos para a organização coletiva dos trabalhadores e as repercussões jurídicas da "legalização da desigualdade" nas relações capital-trabalho. As análises indicam que a terceirização, ao ser normatizada em moldes neoliberais, tornou-se uma ferramenta de desresponsabilização das empresas contratantes e de enfraquecimento da dignidade do trabalho. Conclui-se que há urgência na revisão do atual modelo normativo e na reconstrução de mecanismos que priorizem a proteção jurídica e social do trabalhador, resgatando o papel do Direito do Trabalho como instrumento de justiça e inclusão social.

Palavras-chave: Terceirização. Contratualidade. Precarização. Direitos sociais. Relações de trabalho.

ABSTRACT

This paper analyzes the legal and social impacts of outsourcing on workers in Brazil, focusing on the contractual dimension and the weakening of protections following recent labor law reforms. The research, qualitative in nature and with a descriptive approach, aims to understand how the flexibilization of labor norms—especially after Laws No. 13.429/2017 and No. 13.467/2017—has influenced the precarization of labor relations and the dismantling of historically guaranteed social rights. Based on the works of Lawrence Estivalet de Mello, Graça Druck, and Ricardo Antunes, the study shows that outsourcing has ceased to be an exception and has become the dominant model, promoting weaker employment ties, lower wages, and reduced access to social protections. It also examines the consequences of contractual fragmentation for collective labor organization and the legal effects of a "legalized inequality" in capital-labor relations. The findings indicate that outsourcing, when regulated under neoliberal principles, functions as a mechanism for shifting responsibilities away from contracting companies and for undermining the dignity of labor. The conclusion highlights the urgency of reviewing the current regulatory framework and rebuilding mechanisms that

[1] Informações sobre o aluno.

[2] Mestre em Ciências pela Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Norte do Paraná (UNOPAR), graduado em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Professor de Direito da Faculdade Irecê - FAI.

prioritize the legal and social protection of workers, reaffirming labor law as a tool for justice and social inclusion.
Keywords: Outsourcing. Contractual labor. Precarization. Social rights. Labor relations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 – Triangulação da Terceirização 13

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

IFES – Instituto Federal do Espírito Santo

RE – Recurso Extraordinário

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10
2 METODOLOGIA 11
3 A TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E ECONÔMICOS 13
3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E OS IMPACTOS DO MODELO ECONÔMICO 13
3.2 OS AVANÇOS DA NORMATIZAÇÃO BRASILEIRA SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO 16
4 AS REVERBERAÇÕES JURÍDICAS E CONTRATUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO: O QUE PESQUISAS ACADÊMICAS DIZEM? 19
4.1 A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL E SEUS EFEITOS SOBRE A CONTRATUALIDADE TRABALHISTA 19
4.2 A (DES)PROTEÇÃO SOCIAL E OS IMPACTOS NA RELAÇÃO ENTRE CAPITAL E TRABALHO 21
5 PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E DESMANTELAMENTO DE DIREITOS SOCIAIS: IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO 23
5.1 OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR 23
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 27
REFERÊNCIAS 29

1 INTRODUÇÃO

A terceirização do trabalho se tornou uma das principais estratégias de gestão empresarial nas últimas décadas, especialmente em contextos marcados por reformas econômicas neoliberais. No Brasil, esse fenômeno vem ganhando força desde a década de 1980, sendo intensificado com a promulgação da Lei da Terceirização nº 13.429/2017 e, posteriormente, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que ampliaram as possibilidades de terceirização para todas as atividades da empresa, inclusive as atividades-fim, ou seja, as atividades principais desenvolvidas em uma empresa. Diante dessas mudanças normativas acabou desencadeando diversas repercussões no mundo do trabalho, afetando diretamente os direitos dos trabalhadores e o equilíbrio nas relações laborais.

O presente trabalho tem como tema central a contratualidade da terceirização e seus impactos jurídicos e sociais para os trabalhadores. A proposta é analisar, a partir de uma perspectiva crítica e jurídica, como o modelo de terceirização vigente no país contribui para a precarização das relações de trabalho, bem como, compreender as transformações provocadas por esse modelo no que tange à proteção social e à dignidade dos trabalhadores.

O problema central que se impõe é: em que medida a atual legislação brasileira sobre terceirização contribui para a precarização ou proteção das condições de trabalho? Parte-se da hipótese de que o atual marco normativo favorece a flexibilização excessiva dos vínculos empregatícios, resultando em maior vulnerabilidade social e econômica dos trabalhadores terceirizados.

Para responder a essa problemática, estabeleceu-se como objetivo geral analisar, com base em pesquisas acadêmicas, os impactos da terceirização nos direitos trabalhistas e na vida social dos trabalhadores, verificando em que medida a legislação contribui para a precarização ou proteção das condições de trabalho. Como objetivos específicos, procurou-se: 1. analisar a evolução histórica e normativa da terceirização no Brasil, identificando os principais marcos legais e suas modificações ao longo do tempo; 2. verificar, por meio de estudos acadêmicos, as implicações da regulamentação e dos contratos de terceirização para os direitos dos trabalhadores; e 3. avaliar os impactos sociais da terceirização na qualidade de vida dos trabalhadores, incluindo acesso a direitos, segurança no trabalho e inserção social.

A justificativa para a realização deste trabalho está na relevância atual do tema da terceirização no cenário jurídico, econômico e social brasileiro. A adoção de forma progressiva por parte das empresas por essa modalidade contratual no mercado de trabalho brasileiro tem

gerado importantes debates acadêmicos, jurídicos e sindicais, tornando-se necessário um aprofundamento sobre os seus efeitos práticos na vida dos trabalhadores. O estudo é relevante não apenas para o campo do Direito do Trabalho, mas também para o entendimento das transformações no mundo do trabalho e das políticas públicas de proteção social.

Esta pesquisa está estruturada em 4 capítulo, além da introdução. No segundo, foi feita uma descrição acerca da metodologia adotada, explicando ao leitor como este estudo foi desenvolvido. No terceiro, fez-se uma revisão da literatura sobre o tema, sem o fito de esgotar a farta existência de doutrinadores, escritores, leis e demais instrumentos de dados que abordam sobre a terceirização, mas capaz de situar o leitor sobre o objeto de estudo. O quarto capítulo, que consiste no resultado deste trabalho,

2 METODOLOGIA

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa e descritiva, voltada à compreensão crítica e contextualizada dos efeitos da terceirização sobre os direitos sociais e as relações contratuais de trabalho. A pesquisa qualitativa busca interpretar fenômenos complexos a partir da observação e da análise do contexto em que ocorrem, considerando aspectos subjetivos, históricos e sociais que influenciam diretamente o objeto estudado. Como apontam Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa "trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes" (p. 31), sendo, portanto, adequada para investigar as repercussões jurídicas e sociais da flexibilização das normas trabalhistas.

A escolha pela abordagem descritiva deve-se ao interesse em explicar e interpretar o fenômeno da terceirização, evidenciando suas origens, seus marcos normativos e seus efeitos na contratualidade trabalhista e na qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, o trabalho não busca apenas caracterizar o objeto, mas compreendê-lo em profundidade, a partir de uma análise crítica baseada em autores que se dedicam ao estudo das transformações do mundo do trabalho no Brasil. Como destaca Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa descritiva permite "o conhecimento de situações, fatos e comportamentos, com o intuito de explicar relações e identificar padrões" (p. 32).

A pesquisa é de natureza bibliográfica e documental, apoiando-se em doutrina jurídica especializada, legislação nacional, jurisprudência e estudos acadêmicos. Foram utilizados livros, artigos científicos e documentos oficiais que tratam da terceirização no Brasil e suas implicações no campo do Direito do Trabalho. Essa base foi complementada por fontes

empíricas e reflexivas, que abordam os impactos sociais e econômicos da terceirização, especialmente em relação à precarização das condições de trabalho. A análise documental permite relacionar os marcos legais às práticas concretas observadas no mercado de trabalho.

A pesquisa também se sustenta em uma perspectiva crítica, que reconhece o Direito como um fenômeno inserido em contextos históricos e políticos, conforme proposto por Rebecca Lemos Igreja (2017), ao afirmar que a pesquisa jurídica precisa "considerar as práticas que produzem e mobilizam o Direito em contextos concretos" (p. 17). A partir disso, este trabalho examina a terceirização não apenas sob o ponto de vista formal, mas também como uma estratégia de reconfiguração do papel do trabalhador na sociedade, utilizando o contrato como ferramenta de reorganização da proteção social.

Outro ponto fundamental da metodologia adotada é a articulação com referenciais teóricos críticos, especialmente os autores Ricardo Antunes, Graça Druck e Lawrence Estivalet de Mello. Esses autores fornecem os fundamentos teóricos que embasam a análise do processo de flexibilização do trabalho no Brasil e suas consequências para a dignidade do trabalhador. A partir de suas contribuições, é possível compreender que a terceirização não é apenas uma forma técnica de organização empresarial, mas sim uma expressão de um projeto econômico e político mais amplo, voltado à redução de custos e à maximização dos lucros em detrimento dos direitos sociais.

Assim, a metodologia adotada neste trabalho permite não apenas descrever o fenômeno da terceirização, mas compreendê-lo criticamente à luz do contexto jurídico e social brasileiro, com base em fontes teóricas e empíricas consistentes. A escolha pelo enfoque qualitativo e descritivo, aliado à análise bibliográfica e documental, visa garantir a profundidade da investigação e a clareza na apresentação dos resultados, respeitando o compromisso com a reflexão acadêmica, a responsabilidade ética e o rigor científico.

Também são analisados documentos normativos, como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 13.429/2017, a Lei nº 13.467/2017 e a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, além de decisões judiciais relevantes e estudos empíricos sobre as condições de trabalho dos empregados terceirizados.

Foi utilizado o recurso de inteligência artificial generativa neste trabalho, para fins de ajustes textuais, como apoio na organização das ideias, na revisão de linguagem e no aprimoramento da clareza redacional. Ressalta-se que o conteúdo, os argumentos e as conclusões aqui apresentados são de autoria integral do pesquisador, sendo a IA empregada apenas como ferramenta auxiliar, e não como criadora de conteúdo. Tal uso está em

conformidade com a NBR ISO/IEC 42001:2024, norma que estabelece diretrizes para assegurar a integridade, transparência e qualidade de materiais desenvolvidos com o apoio de sistemas de inteligência artificial, sobretudo em ambientes acadêmicos e científicos.

3 A TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E ECONÔMICOS

Neste capítulo, serão abordados os aspectos históricos e contextuais da terceirização no Brasil, também será analisado o processo de normatização da terceirização, destacando os principais marcos legais e seus efeitos nas relações de trabalho. Esse capítulo é relevante para proporcionar ao leitor uma visão ampla do contexto em que se insere a terceirização, permitindo compreender como ele se consolidou como estratégia empresarial e quais implicações tem gerado no campo jurídico e social, especialmente no que se refere à proteção dos direitos trabalhistas.

3.1 Evolução histórica e os impactos do modelo econômico

No Curso de Direito do Trabalho, Maurício Goldinho Delgado define a terceirização como um mecanismo jurídico e organizacional em que uma empresa (chamada de tomadora) contrata outra (prestadora de serviços) para executar atividades que podem ser tanto essenciais quanto secundárias à sua operação. Essa prática é utilizada principalmente para aumentar a eficiência e reduzir custos operacionais das empresas, a compreensão desse conceito é fundamental para analisar as dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo e os desafios que surgem na relação entre empregadores e trabalhadores (Delgado, 2019).

A terceirização permite que as empresas se concentrem em suas atividades-fim, enquanto delegam tarefas consideradas atividades-meio a prestadoras especializadas. Isso significa que a empresa contratante pode melhorar sua produtividade ao focar em sua atividade principal (Delgado, 2019).

Romar destaca que a terceirização envolve uma relação triangular, composta por três partes: a empresa tomadora de serviços, a empresa prestadora e o trabalhador terceirizado. Essa estrutura pode criar complexidades em relação aos direitos trabalhistas e à responsabilidade das partes. A Figura 1 apresenta um exemplo de relação triangular composta por três partes (Romar, 2018, p.155).

Figura 1 - Relação Triangular

Fonte: Romar, 2018.

A obra também menciona que, com a regulamentação da terceirização, especialmente após a Lei nº 13.429/2017, surgiram novas definições e diretrizes que delimitam como essa prática deve ser realizada. A legislação brasileira agora permite a terceirização de atividades-fim, o que antes era restrito (Delgado, 2019).

A terceirização no Brasil está diretamente ligada à reestruturação produtiva do capital, que teve início nas décadas de 1970 e 1980, em resposta à crise do modelo fordista de produção. No cenário internacional, observou-se um movimento de descentralização das atividades produtivas, impulsionado pela incrementação de tecnologias da informação, pela flexibilização dos processos de trabalho e pela busca de redução de custos por parte das empresas Ricardo Antunes (2018) explica que esse novo momento do capitalismo deu origem a formas mais flexíveis de trabalho, em que o vínculo direto entre patrão e empregado começou a ser substituído por relações mais instáveis e precarizadas.

No Brasil, esse processo ganhou força a partir da década de 1990, com as reformas neoliberais que promoveram privatizações, cortes nos direitos sociais e mudanças importantes na legislação trabalhista. A terceirização foi adotada como solução para enxugar a folha de pagamento e aumentar os lucros, mesmo que isso significasse retirar garantias básicas dos trabalhadores. Como observa Graça Druck (2011), a terceirização foi parte de uma política de gestão empresarial que transferiu riscos e responsabilidades para os trabalhadores, ao mesmo tempo em que enfraqueceu as formas de proteção coletiva, como os sindicatos e a estabilidade no emprego.

Esse modelo econômico, baseado na flexibilização dos vínculos de trabalho, impactou fortemente a estrutura das relações trabalhistas. A terceirização passou a ser aplicada não apenas às atividades-meio, como limpeza e segurança, mas também às atividades-fim, principalmente

após as alterações legais promovidas pela Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017).

Com o tempo, a prática da terceirização foi se expandindo e passando a atingir também as chamadas atividades-fim, ou seja, aquelas diretamente ligadas ao principal objetivo da empresa. Isso se intensificou com a promulgação da Lei nº 13.429/2017 e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que autorizaram a terceirização de qualquer tipo de atividade. Lawrence Estivalet de Mello (2020) critica essa mudança, afirmando que ela representou uma virada no papel do contrato de trabalho, que deixou de garantir segurança para o trabalhador e passou a servir como instrumento de legalização da precarização. Para ele, essa legislação "normaliza vínculos frágeis e permite a criação de contratos onde os direitos sociais são facilmente contornados" (Mello, 2020).

Como resultado, o vínculo direto entre trabalhador e empregador principal foi substituído por relações com empresas terceiras, muitas vezes menores e com menos estrutura para garantir os direitos trabalhistas. Essa subcontratação fragmenta o ambiente de trabalho, dificulta a fiscalização e enfraquece a figura do emprego formal, como era entendido anteriormente. A consequência prática é a multiplicação de situações em que o trabalhador recebe menos, trabalha mais, tem menos segurança e encontra mais dificuldade para reivindicar seus direitos. Como destacam Antunes (2018) e Druck (2011), esse modelo reforça desigualdades e impede a construção de relações de trabalho justas, tornando o trabalhador cada vez mais vulnerável diante das exigências do capital.

Os impactos desse modelo se refletem não apenas nas condições laborais, mas também no âmbito socioeconômico. A instabilidade no emprego, a rotatividade elevada, a dificuldade de organização sindical e a sobrecarga de trabalho são algumas das consequências enfrentadas por trabalhadores terceirizados. Ricardo Antunes (2018) observa que a lógica do capital contemporâneo prioriza a "disponibilidade total do trabalhador", muitas vezes em detrimento de sua saúde física e mental. A terceirização é, portanto, mais do que uma forma de organização do trabalho — trata-se de uma expressão concreta da precarização estrutural que afeta crescentemente os trabalhadores em diversos setores econômicos.

Além disso, a terceirização, ao ser inserida como modelo de contrato no Direito do Trabalho, reflete uma inversão na lógica de proteção do Direito do Trabalho. O que antes era um instrumento de equilíbrio entre capital e trabalho, transformou-se em mecanismo de desproteção. A competitividade empresarial é colocada acima da dignidade humana, criando uma lógica perversa em que a redução de direitos se torna sinônimo de eficiência. Nesse

sentido, é essencial compreender como a história da terceirização está atrelada à dinâmica do capital e à sua incessante busca por novas formas de acumulação.

> "A terceirização expressa uma forma perversa de gestão da força de trabalho, na medida em que desloca os riscos e os custos para os trabalhadores, promovendo a fragmentação dos vínculos empregatícios e, consequentemente, o enfraquecimento da ação coletiva. Ela é a tradução concreta de um projeto de desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho que visa, antes de tudo, atender aos imperativos da competitividade e da acumulação capitalista" (Druck, 2011, p. 49).

Essa evolução histórica está marcada pela transferência progressiva de responsabilidades do Estado e das empresas para os próprios trabalhadores, o que compromete a efetividade das garantias sociais. Como destaca Lawrence Estivalet de Mello (2020), a flexibilização dos contratos e a criação de vínculos laborais híbridos operam como mecanismos que esvaziam os direitos sem eliminá-los formalmente, resultando na chamada "ilegalidade expandida". Assim, o avanço da terceirização deve ser compreendido como um movimento político e jurídico que legitima a precarização e fragiliza as estruturas de proteção construídas ao longo do século XX.

3.2 Os avanços da normatização brasileira sobre a terceirização

A terceirização no Brasil está diretamente relacionada à reestruturação produtiva do capital, desencadeada globalmente a partir das décadas de 1970 e 1980, em resposta à crise do modelo fordista de produção. Nesse contexto, houve uma mudança estrutural na organização do trabalho, com destaque para a descentralização das atividades produtivas, a adoção de novas tecnologias e a flexibilização das normas trabalhistas. Segundo Ricardo Antunes (2018), esse processo deu origem a uma nova morfologia do trabalho, marcada pela fragmentação, descontinuidade e aumento da informalidade. A terceirização, nesse cenário, é compreendida como uma das estratégias centrais do capital para adaptar-se às exigências de produtividade e lucro em um mundo do trabalho cada vez mais volátil e competitivo.

No Brasil, a intensificação desse processo se deu, sobretudo, a partir da década de 1990, durante o período de implementação de políticas neoliberais que incluíram privatizações, cortes de gastos públicos e desregulamentações. Foi nesse ambiente que a terceirização passou a ser institucionalizada como uma prática de gestão, amplamente disseminada no setor público e privado. De acordo com Graça Druck (2011), esse modelo de gestão visa deslocar os custos e

riscos da atividade econômica para os trabalhadores, enquanto amplia os ganhos das empresas. A autora alerta que “a terceirização é parte de um projeto político que enfraquece os direitos e aprofunda a precarização do trabalho” (Druck, 2011).

O avanço desse modelo, baseado na flexibilização dos vínculos empregatícios, alterou profundamente a estrutura das relações trabalhistas. A prática da terceirização, inicialmente limitada às chamadas atividades-meio, como limpeza e segurança, passou a se expandir para atividades-fim, especialmente após a promulgação da Lei nº 13.429/2017 e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Esse novo marco legal ampliou o espaço para a terceirização irrestrita, fragilizando os elementos tradicionais do contrato de trabalho. Como destaca Mello (2020), “a legislação recente legaliza práticas que antes eram consideradas ilegítimas, ao permitir a reorganização do trabalho com base em vínculos jurídicos instáveis e fragmentados” (p. 321).

Com isso, houve um progressivo enfraquecimento do vínculo direto entre trabalhador e empregador principal, transferindo-se obrigações e responsabilidades para empresas terceiras, muitas vezes sem estrutura ou compromisso real com os direitos trabalhistas. Essa forma de subcontratação tornou-se um mecanismo eficaz de fragmentação do trabalho, dificultando a organização coletiva, reduzindo salários e promovendo condições de trabalho mais precárias. Para Antunes (2018), a terceirização representa “um dos principais pilares da precarização estrutural do trabalho”, ao favorecer relações contratuais transitórias e vulneráveis, que dificultam a estabilidade e a proteção social dos trabalhadores.

Ricardo Antunes é um dos autores que alertam para os riscos dessas mudanças. Para ele, o novo modelo legal de terceirização está diretamente ligado à lógica neoliberal, que busca reduzir os custos do trabalho e aumentar a lucratividade das empresas. Segundo Antunes (2018), o Estado brasileiro, ao flexibilizar as regras trabalhistas, contribuiu para a ampliação de formas de trabalho mais precárias, com vínculos frágeis e baixos níveis de proteção. Isso afeta diretamente a dignidade dos trabalhadores e dificulta a luta por melhores condições laborais.

Lawrence Estivalet de Mello também faz critica a normatização da terceirização. Ele destaca que, ao permitir a contratação ampla de terceirizados, o ordenamento jurídico acabou criando um cenário de insegurança para os trabalhadores, que ficam sujeitos a diferentes regimes e padrões de tratamento dentro de uma mesma empresa. Além disso, o autor ressalta que as empresas contratantes tendem a se eximir de responsabilidades, transferindo riscos para os prestadores de serviço e, principalmente, para os trabalhadores.

Graça Druck complementa essa visão ao apontar que a ampliação legal da terceirização faz parte de uma política de reestruturação produtiva que enfraquece os direitos sociais conquistados ao longo do século XX. Para ela, essa normatização não significa um avanço para os trabalhadores, mas sim para o capital, que encontra respaldo jurídico para aprofundar processos de precarização. Como afirma:

> A ampliação legal da terceirização não foi uma simples modernização das relações de trabalho, mas uma reconfiguração do próprio papel do Estado em relação ao capital e ao trabalho. O Estado passou a atuar como agente facilitador da acumulação capitalista, flexibilizando a legislação, retirando direitos e legitimando a fragmentação dos vínculos de trabalho. A terceirização, nesse contexto, se apresenta como uma das expressões mais acabadas da ofensiva neoliberal sobre o trabalho (Druck, 2011, p. 102).

Diante do exposto, é possível concluir que os avanços legais relacionados à terceirização no Brasil, especialmente após as reformas de 2017, consolidaram um modelo de gestão do trabalho que prioriza os interesses do capital em detrimento da proteção social. A ampliação normativa da terceirização não representou uma evolução no sentido da garantia de direitos, mas sim uma flexibilização estrutural que enfraqueceu o vínculo empregatício e fragilizou a figura do trabalhador como sujeito de direitos. Como destaca Mello (2020), a legalização da terceirização em atividades-fim e a legitimação de práticas antes consideradas abusivas transformaram o Direito do Trabalho em instrumento de regulação da desigualdade.

O estudo também destaca o papel do Supremo Tribunal Federal na legitimação do modelo terceirizado, especialmente após o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, que reconheceram a licitude da terceirização de atividades-fim. Essa jurisprudência foi incorporada pela legislação posterior, permitindo que qualquer etapa do processo produtivo fosse terceirizada. Segundo Dantas (2024), esse cenário representou uma inflexão significativa no papel do Estado que, ao invés de garantir proteção social, passou a operar como facilitador da flexibilização trabalhista. A análise mostra que essa regulamentação reforça a tendência de desresponsabilização do empregador direto e desloca os riscos da atividade econômica para o trabalhador.

Além disso, Dantas (2024) demonstra que a normatização da terceirização no setor público se deu por meio de dispositivos como o Decreto nº 9.507/2018 e a Lei nº 14.133/2021 (nova Lei de Licitações), que permitiram a execução indireta de atividades não essenciais e criaram bases legais para a ampliação da contratação de serviços terceirizados. No entanto, o autor observa que tais avanços legais escondem uma realidade de precarização, à medida que a

terceirização se institucionaliza como política de Estado, com impactos negativos sobre a qualidade do serviço público e os direitos dos trabalhadores: “a terceirização se expande em um ambiente de fragilização jurídica e social, transformando o trabalhador em sujeito descartável diante da lógica da eficiência e do corte de gastos” (Dantas, 2024).

4 AS REVERBERAÇÕES JURÍDICAS E CONTRATUAIS DA TERCEIRIZAÇÃO: O QUE PESQUISAS ACADÊMICAS DIZEM?

Atualmente o sistema contratual da terceirização, não só alterou a lógica tradicional do contrato de trabalho, como também provocou uma série de repercussões jurídicas que vêm sendo analisadas de forma crítica por diversos estudiosos do Direito do Trabalho. As últimas reformas na legislação, ao flexibilizarem as regras da contratação, abriram espaço para novas formas contratuais marcadas por insegurança e desproteção ao trabalhadores. As pesquisas acadêmicas revelam que, longe de se tratar de um simples ajuste técnico, a terceirização está no centro de um projeto de reestruturação que altera a própria função social do contrato de trabalho, transformando em instrumento de legalização de desigualdades.

4.1 A regulamentação da terceirização no Brasil e seus efeitos sobre a contratualidade trabalhista

A regulamentação da terceirização no Brasil ganhou novos contornos a partir da promulgação da Lei nº 13.429/2017, posteriormente ampliada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Esses dispositivos legais autorizaram de forma explícita a terceirização irrestrita, inclusive nas atividades-fim das empresas, alterando significativamente a dinâmica das relações de trabalho. Antes dessas mudanças, o entendimento majoritário da jurisprudência, em especial do Tribunal Superior do Trabalho (TST), limitava a terceirização às atividades-meio, visando preservar a responsabilidade direta do empregador pelos direitos trabalhistas. Segundo Mello (2020), essa flexibilização legislativa “transformou o contrato de trabalho em instrumento legal de precarização, ao permitir arranjos jurídicos que antes eram considerados ilegítimos” (p. 321).

Essa mudança normativa representa, na visão de Graça Druck (2011), uma inflexão neoliberal na estrutura do Direito do Trabalho brasileiro. A autora destaca que a terceirização passou a ser compreendida não como exceção, mas como estratégia empresarial consolidada e incentivada pelo próprio Estado. Isso implica uma inversão da função protetiva do Direito do

Trabalho, que, historicamente, surgiu para equilibrar as desigualdades entre capital e trabalho. Conforme Druck, “a regulamentação da terceirização institucionaliza a fragmentação dos direitos e das responsabilidades, favorecendo a transferência dos riscos para os trabalhadores” (2011).

A contratualidade trabalhista sofre, portanto, um processo de corrosão, no qual os elementos estruturantes do contrato de trabalho — subordinação, pessoalidade, onerosidade e continuidade — são relativizados ou externalizados para empresas terceiras, muitas vezes sem capacidade econômica suficiente. Ricardo Antunes (2018) aponta que essa tendência é parte de uma “nova morfologia do trabalho”, em que os vínculos se tornam mais frágeis, instáveis e submetidos à lógica da produtividade e da rotatividade. Para ele, “a terceirização é o emblema da desproteção” (Antunes, 2018), pois expõe o trabalhador a múltiplas formas de exploração, inclusive jurídica.

A desresponsabilização do tomador de serviços é um dos efeitos mais marcantes da nova regulamentação. Ao permitir a contratação ampla por meio de terceiros, o vínculo entre trabalhador e empresa contratante se torna difuso, dificultando a responsabilização em casos de descumprimento de obrigações trabalhistas. Como aponta Mello (2020), esse modelo “produz uma blindagem jurídica que legitima a figura da empresa sem empregados, enquanto o trabalho é transferido a um emaranhado de contratos que diluem a responsabilidade” (p. 318).

Outro aspecto relevante é a insegurança jurídica criada para os próprios trabalhadores. Mesmo com a previsão legal de responsabilidade subsidiária da empresa contratante, na prática muitos trabalhadores enfrentam obstáculos para garantir seus direitos na Justiça do Trabalho. Como observa Graça Druck (2011), o trabalhador terceirizado frequentemente “não sabe a quem recorrer em caso de violação de direitos, pois seu contrato é firmado com uma empresa, mas sua atividade está subordinada a outra” (p. 53). Esse descolamento entre o local de prestação de serviço e o vínculo jurídico dificulta o exercício pleno de direitos fundamentais do trabalho.

Adicionalmente, o novo marco legal da terceirização institucionaliza um modelo de segmentação da força de trabalho, em que trabalhadores de uma mesma empresa realizam funções semelhantes sob diferentes regimes de contratação, salários e direitos. Para Antunes (2018), trata-se de um “mosaico de desigualdades”, que compromete a solidariedade entre os trabalhadores e enfraquece sua capacidade de organização coletiva. Esse efeito é particularmente nocivo à atuação dos sindicatos, que enfrentam desafios crescentes para representar categorias cada vez mais pulverizadas e juridicamente fragmentadas.

Lawrence Estivalet de Mello aprofunda essa crítica ao afirmar que o novo regime de terceirização legaliza um "regime de exceção contratual", no qual o contrato de trabalho tradicional é substituído por vínculos híbridos, nos quais os direitos são formalmente reconhecidos, mas materialmente esvaziados. Segundo o autor, "as novas formas contratuais operam a partir de um campo de permissividade jurídica, no qual direitos podem ser relativizados por cláusulas de exclusão ou por práticas reiteradas de descumprimento legal" (Mello, 2020, p. 323).

Por fim, é importante destacar que, apesar da existência de dispositivos legais voltados à proteção dos direitos do trabalhador terceirizado, como a responsabilização solidária prevista em certos casos de terceirização ilícita, o modelo jurídico vigente prioriza a lógica empresarial de custo-benefício. Assim, a regulamentação da terceirização contribui para o enfraquecimento do contrato de trabalho como instrumento de proteção, deslocando sua função histórica para a de simples viabilizador da prestação de serviços, mesmo que isso ocorra à custa da dignidade do trabalhador.

4.2 A (des)proteção social e os impactos na relação entre capital e trabalho.

A terceirização no Brasil provocou mudanças profundas nas relações entre capital e trabalho, especialmente no que diz respeito à proteção social dos trabalhadores. Ao permitir que empresas contratem trabalhadores por meio de outras empresas, transfere-se não apenas o vínculo empregatício, mas também parte das obrigações sociais, enfraquecendo o modelo de proteção construído ao longo do século XX. Para Mello (2020), essa transformação reflete uma "ilegalidade expandida", em que a flexibilização contratual enfraquece a força normativa dos direitos, mesmo quando aparentemente garantidos por lei.

A partir da reestruturação produtiva das décadas de 1980 e 1990, o Estado passou a incentivar políticas de "enxugamento" e desresponsabilização, promovendo a fragmentação do emprego e a redução do custo com encargos sociais. Segundo Graça Druck (2011), essa lógica transferiu os riscos da atividade econômica aos trabalhadores, que passaram a viver em um cenário de instabilidade, insegurança e desproteção. A autora ressalta que "a terceirização rompe o vínculo entre empresa e trabalhador, substituindo-o por um contrato frágil e transitório, que esvazia os instrumentos de defesa dos direitos trabalhistas" (Druck, 2011).

No campo da sociologia do trabalho, Ricardo Antunes (2018) aponta que a desproteção social não se dá apenas por ausência formal de direitos, mas pela sua constante violação e

relativização no cotidiano laboral. O autor observa que a nova morfologia do trabalho é marcada por vínculos múltiplos, intermitentes e precarizados, dificultando o acesso à previdência, ao descanso remunerado e à estabilidade. Antunes afirma que “o trabalho terceirizado é, em sua essência, trabalho desprotegido e submetido à lógica da rotatividade e da exploração intensificada” (Antunes, 2018).

Essa realidade impacta diretamente a estrutura sindical e a possibilidade de negociação coletiva. Com a dispersão das categorias e o enfraquecimento da representação dos trabalhadores, a capacidade de enfrentamento às políticas de precarização se reduz significativamente. Graça Druck (2011) analisa que a terceirização, ao romper a unidade de classe dentro dos locais de trabalho, fragiliza o poder de barganha dos sindicatos e cria um cenário de competição entre os próprios trabalhadores, o que acaba por aprofundar as desigualdades internas.

Outro ponto central na discussão da desproteção social diz respeito à responsabilidade jurídica pelas condições de trabalho. Mello (2020) mostra que a figura do tomador de serviços frequentemente se exime de obrigações trabalhistas sob o argumento de inexistência de vínculo direto, ainda que detenha o controle efetivo da atividade prestada. Essa separação formal de responsabilidades contribui para um ambiente de insegurança jurídica, onde o trabalhador, mesmo protegido pela legislação, enfrenta enormes obstáculos para garantir seus direitos em juízo.

Além disso, o modelo de terceirização institucionaliza práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Diversos estudos apontam que os trabalhadores terceirizados recebem salários mais baixos, têm jornadas mais extensas e enfrentam piores condições de saúde e segurança. Para Antunes (2018), essa segmentação opera como um “apartheid social dentro do mundo do trabalho”, no qual o acesso à cidadania e aos direitos sociais se torna desigual e subordinado à posição ocupada na hierarquia produtiva.

A desproteção também assume um caráter simbólico, ao naturalizar a ideia de que certos grupos de trabalhadores estão destinados a relações mais precárias, justificando essa diferenciação por critérios de produtividade, eficiência ou custo. Mello (2020) denuncia esse processo como um “rebaixamento da condição contratual”, onde a dignidade do trabalho é substituída por uma lógica de mercado que transforma o trabalhador em mera variável de ajuste.

Por fim, é possível afirmar que os impactos da terceirização na relação entre capital e trabalho ultrapassam os limites do contrato individual. Eles reconfiguram o papel do trabalho na sociedade, promovendo uma cultura de flexibilização permanente e insegurança estrutural.

Como conclui Druck (2011), “a terceirização é um instrumento estratégico do capital para ampliar o domínio sobre o trabalho e reduzir os custos sociais da produção, em um contexto de ofensiva neoliberal que desestrutura as bases da cidadania trabalhista” (p. 51).

5 PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E DESMANTELAMENTO DE DIREITOS SOCIAIS: IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Este capítulo analisa os efeitos concretos da terceirização sobre os direitos sociais dos trabalhadores, destacando o modo como esse modelo de contratação tem contribuído para a precarização das condições de trabalho, a flexibilização das garantias legais e o progressivo desmonte da proteção social construída historicamente pelo Direito do Trabalho. O objetivo é demonstrar que a terceirização não apenas altera a forma de contratar, mas transforma a própria lógica da relação entre capital e trabalho, com impactos profundos na dignidade e nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

5.1 Os reflexos da terceirização nas condições de trabalho e na qualidade de vida do trabalhador

A terceirização no Brasil, ao se consolidar como prática recorrente nas relações de trabalho, trouxe também grandes transformações nas garantias históricas dos trabalhadores. Longe de ser apenas uma estratégia de gestão, ela se tornou um instrumento de precarização, flexibilização e desmantelamento dos direitos sociais conquistados ao longo do século XX. Segundo Graça Druck (2011), a terceirização "não é apenas uma forma de organização do trabalho, mas uma estratégia deliberada de desconstrução dos direitos laborais e de enfraquecimento da classe trabalhadora" (Druck, 2011). Essa afirmação revela o caráter estrutural das mudanças impulsionadas pela dialética terceirizante: não se trata de ajustes pontuais, mas de uma reconfiguração profunda da relação entre capital e trabalho. A possibilidade de terceirização irrestrita, incluindo atividades-fim, inaugurada pela Lei nº 13.429/2017 e reforçada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), representou um divisor de águas. Ao permitir a contratação de trabalhadores por empresas prestadoras de serviço para qualquer função, a nova legislação fragilizou o vínculo empregatício e relativizou a aplicação de direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ricardo Antunes (2018) sintetiza essa mudança ao afirmar que "a nova legislação não

apenas precariza, mas legaliza a precarização, ao legitimar vínculos flexíveis e instáveis que antes eram vistos como exceção" (Antunes, 2018).

A consequência prática desse movimento é o desmantelamento dos direitos sociais. O trabalhador terceirizado, em regra, recebe salários inferiores, enfrenta maiores índices de acidentes de trabalho e sofre com a alta rotatividade de emprego. Druck (2011) adverte que:

> Estudos empíricos comprovam que os trabalhadores terceirizados recebem, em média, salários 25% menores, trabalham três horas a mais por semana e são vítimas de acidentes de trabalho com frequência três vezes maior do que os empregados diretamente contratados (Druck, 2011, p. 64).

A fragmentação dos vínculos laborais enfraquece a capacidade de organização sindical, uma vez que trabalhadores de diferentes empresas, ainda que atuem no mesmo espaço físico, têm interesses e condições contratuais distintas. Essa divisão impede a construção de uma identidade coletiva forte, essencial na luta por melhores condições de trabalho.

Além disso, o trabalhador terceirizado frequentemente assume tarefas além daquelas para as quais foi originalmente contratado. Casos de desvio de função são recorrentes, como o de trabalhadores de serviços gerais que também cuidam de portões, fazem o café, lavam louça e até pintam escolas durante as férias escolares. Essa multifuncionalidade forçada é uma clara violação de direitos, mas muitas vezes é naturalizada dentro da terceirização. O discurso dominante sustenta que “quem é serviços gerais faz tudo”, o que acentua o abuso nas relações de trabalho. Mello (2020) observa que essa prática é uma expressão da “ilegalidade expandida”, pois os contratos de trabalho terceirizado operam em uma zona de permissividade, onde “as cláusulas contratuais são moldadas por relações assimétricas de poder, em que o cumprimento dos direitos se torna instável e aleatório” (p. 324).

Esse modelo também afeta a saúde física e mental do trabalhador. Jornadas extensas, acúmulo de tarefas, pressão por produtividade e medo constante de demissão criam um ambiente de estresse permanente. A isso se soma a ausência de suporte institucional — sindicatos frágeis, falta de representação e dificuldades em acessar mecanismos de proteção social. O trabalhador terceirizado, nesse cenário, é colocado em posição de constante desgaste e insegurança, para Antunes (2018), esse cenário evidencia a transição do trabalhador protegido pelo contrato formal para o trabalhador precarizado e vulnerável, inserido em relações marcadas por rotatividade, adoecimento e perda de identidade laboral.

Do ponto de vista da qualidade de vida, a terceirização não representa apenas perda de direitos no trabalho, mas também instabilidade na vida pessoal. A incerteza sobre a duração do

contrato, os baixos salários e o acesso limitado a benefícios comprometem o planejamento familiar, a educação dos filhos e até o acesso à saúde. O que se vê, na prática, é o surgimento de uma nova classe de trabalhadores invisíveis, que sustentam a lógica do capital com sua força de trabalho, mas permanecem à margem dos direitos garantidos constitucionalmente.

> Alba, trabalhadora com contrato para desempenho da função de serviços gerais [...], possui este arranjo contratual diferenciado. À revelia das disposições legais e contratuais, que nunca recebeu por escrito, todos são seus chefes e qualquer função ordenada deve ser cumprida. Como relata, algumas professoras e funcionárias tratam-na como se fosse empregada delas, para transporte de armários ou limpeza de louça. [...] Neste híbrido contratual, como se viu, a espoliação se disfarça e infunde na liberdade contratual individual e coletiva
> (Mello, 2020, p. 324).

Essas experiências concretas revelam que a terceirização afeta muito mais do que o contrato de trabalho em si. Ela reconfigura a forma como o trabalhador é percebido — não mais como sujeito de direitos, mas como peça flexível e descartável na engrenagem produtiva. A desvalorização do trabalho terceirizado cria um ciclo de exclusão que se retroalimenta, dificultando o acesso a direitos sociais e aprofundando desigualdades históricas no mercado de trabalho.

Lawrence Estivalet de Mello alerta que esse modelo institucionaliza um tipo de exploração que não é mais exceção, mas regra. A terceirização passa a ser o canal pelo qual se naturalizam práticas abusivas, sob o pretexto da modernização. Segundo ele:

> Trabalhadoras possuem consciência sobre os problemas do contrato, as hostilidades a que são expostas e segmentações do ambiente do trabalho, resultantes de sua posição social. Esta subseção se propõe a observar outros tipos legais que conformam ilegalidades expandidas e, com eles, apresentar novos traços concretos do desenho institucional discriminatório do Direito do Trabalho no país
> (Mello, 2020, p. 325).

De acordo com o (DIEESE) Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, atualmente passam dos 20 milhões de trabalhadores terceirizados no Brasil.

“O mais grave de tudo é a terceirização da atividade-fim. Ela potencializa o trabalho escravo, a exploração da mão de obra e a precarização. Cabe a nós revogar isso. De cada dez trabalhadores resgatados em condição análoga à escravidão, nove são terceirizados”, afirmou o senador gaúcho Paulo Paim (PT) em 2018.

Um estudo realizado pela Oxford Internet Institute no Brasil, apontou que as principais plataformas digitais que atuam no país como, a Uber, 99 e Ifood, não fornecem condições mínimas de trabalho para seus empregados, afetando mais de 1,6 milhões de pessoas.

Foi feita análise de conteúdo de estudos sobre a terceirização, constatando que essa prática é resultado de uma ideologia neoliberal que favorece o empregador, e prejudica os empregados. Os impactos sociais observados foram diversos, podendo ser mencionados os seguintes materiais:

O relatório TR5/2019 do IFES revela que a terceirização, apesar de amplamente utilizada, apresenta sérios impactos negativos sobre os trabalhadores. Entre 2010 e 2017, foram investidos mais de R$ 153 milhões em contratos terceirizados, principalmente nos setores de limpeza e vigilância, sem que isso significasse melhores condições para os profissionais envolvidos. Problemas recorrentes, como falência de empresas prestadoras, descontinuidade contratual e falta de fiscalização, geram instabilidade, insegurança jurídica e precarização do trabalho. Esses fatores contribuem para a degradação das condições laborais e para a exclusão dos trabalhadores terceirizados de políticas institucionais mais protetivas.

O estudo do TR6_2020 mostra que, embora alguns trabalhadores terceirizados relatem satisfação no ambiente de trabalho, essa percepção não elimina os graves sinais de precarização. Os dados indicam salários inferiores, carga horária extensa, insegurança quanto à permanência no emprego, alta rotatividade e baixa valorização profissional. Muitos terceirizados desempenham as mesmas funções dos servidores efetivos, mas com uma remuneração até 25% mais baixa, além de não contarem com os mesmos benefícios e estabilidade. Há ainda relatos de acúmulo de funções, desvio de função, sobrecarga de trabalho e jornadas prolongadas, o que compromete a saúde física e emocional dos trabalhadores. Esse cenário reflete a fragilidade dos vínculos empregatícios gerados pela terceirização, conforme aponta o estudo, reforçando a tese de que a prática, em vez de modernizar o serviço público, acarreta intensificação do trabalho e aumento da vulnerabilidade social dos colaboradores.

A dissertação de Heitor Dantas (2024) evidencia que a terceirização no serviço público, ao invés de proporcionar eficiência e redução de custos, como frequentemente argumentado, resulta em precarização das relações laborais, enfraquecimento de direitos sociais e instabilidade contratual. O autor destaca que trabalhadores terceirizados são submetidos a vínculos temporários, sem estabilidade, com salários menores, alta rotatividade e ausência de políticas de valorização profissional. Essa instabilidade gera um ambiente de insegurança jurídica e social, impactando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso,

observa-se a ampliação de práticas como acúmulo de funções, desvio de função e exclusão de trabalhadores das garantias próprias do serviço público, gerando ainda mais vulnerabilidade aos profissionais.

Por fim, é fundamental reconhecer que a terceirização, está longe de ser uma simples estratégia de organização produtiva, tem consequências que impactam profundamente a vida dos trabalhadores. A luta por melhores condições de trabalho passa, portanto, pela crítica a esse modelo e pela construção de alternativas que priorizem a dignidade humana sobre os interesses econômicos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização, enquanto fenômeno jurídico, econômico e social, constitui um dos principais marcos da reconfiguração das relações de trabalho na contemporaneidade. Ao longo deste trabalho, buscou-se demonstrar como a dialética da contratualidade aplicada à terceirização afeta diretamente os direitos trabalhistas, contribuindo para a precarização das condições de vida dos trabalhadores.

Entende-se que o objetivo geral da pesquisa — analisar os impactos da terceirização nos direitos trabalhistas e na vida social dos trabalhadores — foi alcançado por meio da articulação entre os aspectos históricos, normativos e sociais do processo de flexibilização das relações laborais. A análise da evolução histórica e dos marcos legais, como a Súmula 331 do TST e a Lei nº 13.429/2017, permitiu constatar que as alterações legislativas favoreceram a ampliação da terceirização para todas as atividades, sem estabelecer mecanismos efetivos de proteção social.

Com base nas contribuições teóricas de Ricardo Antunes, Graça Druck e Lawrence Estivalet de Mello, foi possível identificar a terceirização como elemento central da chamada “nova morfologia do trabalho”, marcada pela fragmentação dos vínculos, pela intensificação da exploração e pela redução da força organizativa dos trabalhadores. O trabalho terceirizado revela-se estruturalmente mais vulnerável, tanto do ponto de vista contratual quanto das condições de saúde, segurança e remuneração.

As pesquisas acadêmicas evidenciam que a regulamentação da terceirização favorece o capital ao permitir maior flexibilidade na contratação, enquanto transfere ao trabalhador os riscos e ônus da atividade econômica. Essa lógica de desresponsabilização e desproteção compromete a efetividade dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do

valor social do trabalho e da função social da empresa.

Verificou-se, ainda, que os impactos sociais da terceirização vão além do ambiente laboral, atingindo aspectos centrais da vida dos trabalhadores, como acesso à moradia, educação, saúde e estabilidade econômica. A qualidade de vida do trabalhador terceirizado é comprometida por uma dinâmica que valoriza a rotatividade, os baixos salários e a ausência de políticas públicas de amparo efetivo.

Diante desse cenário, conclui-se que a terceirização, conforme atualmente regulamentada no Brasil, opera como vetor de precarização estrutural do trabalho. Para reverter essa realidade, é necessário repensar o modelo de desenvolvimento adotado, valorizando o trabalho como direito fundamental e ampliando os mecanismos legais de proteção social.

É urgente a retomada de um projeto constitucional que reafirme o trabalho como elemento fundante da cidadania e da justiça social, conforme preceituado nos artigos 1º, III e IV, 6º, 7º e 170 da Constituição Federal. A superação das desigualdades e o fortalecimento dos direitos trabalhistas passam, necessariamente, pela limitação da terceirização em atividades essenciais e pela responsabilização solidária das empresas contratantes.

A presente pesquisa, embora limitada em escopo, contribui para o debate crítico sobre a terceirização no Brasil e aponta para a necessidade de um novo pacto social e jurídico em torno do trabalho digno, inclusivo e protegido.

Considerando a complexidade e os desdobramentos sociais e jurídicos da terceirização no Brasil, este estudo também abre caminho para futuras pesquisas que possam aprofundar aspectos ainda pouco explorados. Recomenda-se, por exemplo, a realização de estudos empíricos sobre os impactos da terceirização em setores específicos, como saúde, educação e serviço público, bem como análises comparativas entre os regimes de contratação direta e terceirizada quanto à qualidade das condições de trabalho e à efetividade dos direitos sociais. E também, investigações sobre os efeitos da terceirização na atuação sindical, na organização coletiva dos trabalhadores e na judicialização das relações de trabalho podem contribuir para o aperfeiçoamento de políticas públicas e para a reconstrução de instrumentos jurídicos mais justos e inclusivos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. ***O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital***. São Paulo: Boitempo, 2018.

BORTOLON, Eugênio. **Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores**. Porto Alegre, RS, 24 jul. 2023. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores/. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. *Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros e nas relações de trabalho temporário*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. *Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jan. 1974.

DANTAS, Heitor de Souza. **A terceirização no serviço público brasileiro: análise de conteúdo a partir do balanço de produções acadêmicas (2017–2024)**. 2024.152 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEL NERO CONTEÚDO. **Normas ABNT para referências de conteúdo criado por inteligência artificial**. Disponível em: https://delneroconteudo.com.br/normas-abnt-para-referencias-de-conteudo-criado-por-inteligencia-artificial/. Acesso em: 28 maio 2025.

DRUCK, Graça. ***Terceirização: (des)fordismo e precarização do trabalho***. São Paulo: Boitempo, 2011.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). Métodos de pesquisa. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

IFES – Instituto Federal do Espírito Santo. Terceirização no serviço público federal: uma análise da experiência do IFES. Vitória, ES: IFES, 2019. (TR5/2019).

IFES – Instituto Federal do Espírito Santo. Percepções e condições de trabalho dos empregados terceirizados em instituições públicas de ensino: estudo de caso no IFES. Vitória, ES: IFES, 2020. (TR6/2020).

IGREJA, Rebecca Lemos. **O Direito como objeto de estudo empírico: o uso de métodos qualitativos no âmbito da pesquisa empírica em Direito**. In: MACHADO, Maíra Rocha (org.). Pesquisar empiricamente o Direito. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 11-38.

MELLO, Lawrence Estivalet de. **Crise do contrato de trabalho e ilegalidades expandidas**. São Paulo: LTr, 2020.

MELLO, Lawrence Estivalet de. ***Terceirização: a desconstrução do direito do trabalho***. São Paulo: LTr, 2005.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas. Acesso em: 26 abr. 2025.