



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO**

BIANCA LUNARDI BERTINI

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO: IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA NA LEI Nº 6.019/74**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Prof. Dra. Priscila Tinelli Pinheiro.

Corumbá, MS
2025

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO: IMPACTOS DA
REFORMA TRABALHISTA NA LEI Nº 6.019/74**

***THE PRECARIOUSNESS OF OUTSOURCED WORK: IMPACTS OF THE LABOR
REFORM IN LAW NO. 6,019/74***

Bianca Lunardi Bertini

RESUMO: O cenário das relações de trabalho no Brasil foi impactado significativamente pela Lei nº 13.467/17, principalmente no regime de terceirização, tendo em vista que as mudanças causadas por essa legislação ocasionaram a ampliação da Lei nº 6.019/74 de modo a abranger todas as atividades empresarias. Os efeitos das mudanças legislativas na terceirização e suas consequências para os trabalhadores foram examinados através de uma revisão bibliográfica. A partir da análise doutrinária, foram apresentadas imputações que evidenciam um crescimento da precarização do trabalho terceirizado, demonstrando reduções significativas na proteção social desses trabalhadores. Neste estudo, o método indutivo foi utilizado para investigar a precarização dos terceirizados após a mudança da Lei n. 6.019/74, tendo como objetivo abordar os fatores que apoiam essa precarização, tais como a flexibilidade das leis. Como resultados, enfatiza a relevância de práticas empresariais que alteram a precarização do trabalho terceirizado para garantir um equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção dos direitos trabalhistas no contexto pós – Reforma Trabalhista bem como que minimizem os efeitos negativos da Lei nº 6.019/74, contribuindo para a compreensão dos desafios enfrentados pelos trabalhadores terceirizados no mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Lei nº 6.019/74. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT: The labor relations scenario in Brazil was significantly impacted by Law n. 13.467/17, mainly in the outsourcing regime, given that the changes caused by this legislation led to the expansion of Law n. 6.019/74 to cover all business activities. The effects of the legislative changes on outsourcing and their consequences for workers were examined through a literature review. Based on the doctrinal analysis, imputations were presented that evidence an increase in the precariousness of outsourced work, demonstrating significant reductions in the social protection of these workers. In this study, the inductive method was used to investigate the precariousness of outsourced workers after the change in Law n. 6.019/74, aiming to address the factors that support this precariousness, such as the flexibility of the laws.

As a result, it emphasizes the relevance of business practices that change the precariousness of outsourced work to ensure a balance between flexibility and the protection of labor rights in the post-Labor Reform context, as well as minimizing the negative effects of Law n. 6.019/74, contributing to the understanding of the challenges faced by outsourced workers in the contemporary labor market.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Law n. 6.019/74. Labor Reform.

INTRODUÇÃO

O debate sobre terceirização e suas implicações no mercado de trabalho tem se destacado nos últimos anos, principalmente desde a promulgação da Reforma Trabalhista no Brasil em 2017. Com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e estimular o crescimento econômico, essa reforma traz diversas mudanças na Lei nº 6.019/74, que versa sobre o trabalho terceirizado no ordenamento jurídico brasileiro. A autorização da terceirização nas atividades-fim foi uma das maiores problemáticas dessa reforma e envolveu preocupações quanto à precarização das condições trabalhistas e a fragilidade dos direitos dos trabalhadores. Sendo assim, a terceirização adquiriu cenários mais complexos e impactantes, refletindo diretamente na vida desses trabalhadores.

Neste contexto, é fundamental compreender o impacto da Reforma Trabalhista na Lei nº 6.019/74. A análise desta questão contribui para uma reflexão crítica das mudanças legislativas causadas pela Lei nº 13.647/17 bem como esclarece as disparidades e os desafios enfrentados pelos trabalhadores com a autorização da terceirização em todas as atividades da empresa.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo investigar como os impactos da reforma trabalhista na Lei nº 6019/74 afetou a precarização dos trabalhadores terceirizados no Brasil. Para isso, devem ser observadas as mudanças na legislação, os impactos nas condições de trabalho e na vida dos trabalhadores terceirizados.

A presente pesquisa justifica-se pela importância de compreender os impactos das políticas laborais, visto que a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe impactos significativos na legislação trabalhista, ocasionando um aumento de vulnerabilidade por parte dos trabalhadores terceirizados, um grande impacto no resultado final do serviço/produto, entre outros.

Importante ressaltar que a metodologia utilizada nessa pesquisa se deu por meio de pesquisa bibliográfica onde houve a análise doutrinária para abordar a temática da terceirização e seus principais impactos

O problema principal da precarização do trabalho terceirizado, mormente após Lei nº 13.467/2017, está na flexibilização das regras que regulamentam a terceirização. Essa flexibilização ampliou o setor da terceirização, permitindo dentro da empresa tanto a terceirização das atividades-meio, quanto das atividades-fim. Essa mudança na Lei nº 6.019/74 que regulamenta a terceirização ocasionou diversas consequências negativas aos trabalhadores terceirados, incluindo o fim da equiparação salarial antes regulamentada na OJ da SDI-I 383 do TST, que apesar de mantida teve um novo entendimento com Tema de Repercussão Geral nº 383 (RE 635.546).

Dessa forma, o problema principal do presente estudo está na intensificação da precarização das condições de trabalho, impulsionada pela flexibilização da terceirização. Tais mudanças elevam as questões sobre a proteção dos direitos trabalhistas e os impactos sociais ocasionados com a mudança da Lei nº 6019/74.

1 TERCEIRIZAÇÃO

A origem da terceirização ganha grande repercussão ao longo da Segunda Guerra Mundial ocorrida entre 1939 a 1945, nesse período, devido ao contexto geral, a finalidade era aumentar o estoque de armamentos. Dessa forma, a terceirização passou a ser entendida como um modelo de gestão administrativa, na qual foi consolidada em países considerados industrialmente competitivos.

Para Dante Girardi (1999, p. 25):

A terceirização foi muito aplicada ao longo da segunda guerra mundial, pois as indústrias bélicas da época precisavam concentrar-se na produção, cada vez melhor, das armas necessárias para manutenção da supremacia aliada. Descobriu-se então que algumas atividades de suporte a produção dos armamentos poderiam ser passadas a outras empresas prestadoras de serviços. O conflito acabou, mas a ideia não só ficou como evoluiu e consolidou-se como técnica administrativa eficaz, quando aplicada de forma adequada.

Desta forma, com o objetivo de aumentar as vendas, a produtividade e atender as necessidades do mercado, as grandes empresas passaram a contratar pequenas fábricas para executar serviços menores, ou seja, para agirem como um suporte para as grandes empresas.

Ao longo do tempo, a terceirização foi criando força, uma vez que ao contratar as pequenas empresas, as empresas contratantes passavam a focar apenas nas suas atividades principais melhorando assim seus resultados.

Nessa perspectiva, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 503) diz que para o direito do trabalho:

[...]a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. [...]

Em síntese, a terceirização acontece quando uma empresa contrata outra empresa para realizar serviços com os seus trabalhadores diretos e sob a sua responsabilidade. Sendo assim, o trabalhador é contratado por uma empresa na qual vai intermediar o contrato (empregadora) para executar seus serviços em uma outra empresa (empresa tomadora).

Vale ressaltar que terceirização advém da palavra terceiro, no entanto, no mundo jurídico, essa não seria a melhor expressão para ser usada no contexto da terceirização, visto que o terceiro dessa relação não é alguém desconhecido, uma vez que participa e faz parte de toda a relação.

Importante ressaltar que a terceirização ganhou força, uma vez que as empresas notaram que haveria um grande aumento na produtividade e também seria uma forma mais fácil da empresa obter qualidade nos lucros, visto que com a terceirização ocorreria a otimização de lucros e diminuição dos custos.

Acontece que juntamente com a diminuição dos custos, também houve uma perceptível redução nas obrigações trabalhistas das empresas para com os empregados, afetando o elo mais fraco dessa relação vista como “trilateral”, o trabalhador.

Diante da análise histórica, é notável que os trabalhadores ficaram dependentes das empresas que visavam apenas a obtenção de lucro, deixando de lado a qualidade e os direitos dos trabalhadores.

1.1 O “NASCIMENTO” DA TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A Consolidação em questão tinha como objetivo unificar toda a legislação trabalhista existente e fixar no ordenamento jurídico brasileiro os direitos dos trabalhadores.

O art. 455 dessa Consolidação mencionava somente a existência da empreitada e da subempreitada, o que evidencia que na época da instituição da Consolidação das Leis Trabalhista, a terceirização não tinha domínio no Brasil. Isso justifica a ausência de uma definição específica para esse modelo de contratação.

A terceirização começou a ser citada e discutida no país por meados de 1970. Em 1974, foi sancionada a Lei nº 6.019/1974, conhecida como Lei do Trabalho Temporário, sendo a primeira legislação a abordar a terceirização no âmbito privado. Tal dispositivo possibilitou a efetiva contratação de mão de obra desde que realizada para substituição temporária de mão de obra permanente, ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços.

A Lei nº 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário), foi a pioneira, fazendo com que houvesse a criação de outras leis para tratar sobre o instituto da terceirização.

A Lei nº 7.102/1983 surge para ampliar o alcance da terceirização à atividade de segurança em geral de maneira permanente e não somente provisória como trazia a Lei nº 6.019/1974.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 545):

Nos anos 1980 mais um diploma legal surge (Lei nº 7.102/1983), caracterizado também por seus restritos efeitos, dado se dirigir a um específico e delimitado conjunto de trabalhadores, exercentes de uma atividade bastante especializada (segurança bancária, na época; posteriormente, segurança em geral).

Em novembro de 2003, com a resolução 121/2003, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) revogou a Súmula 256 que trazia em seu caput que “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” (BRASIL,1986). Dessa forma, a terceirização passou a ser regulamentada pela Súmula 331 do TST.

O doutrinador Francisco Ferreira Jorge Neto (2019, p.336) afirma:

[...] o TST editou a Súmula 256, fixando o entendimento de que é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, com a formação do vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, exceto nas hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância. Esse entendimento não permitia a contratação mesmo para a atividade-meio. Mais tarde, a Súmula 256 foi cancelada e substituída pela 331. [...]

Vale ressaltar que, ao tratar do instituto terceirização, havia um vazio legislativo no ordenamento brasileiro, tendo em vista que até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a Súmula 331 do TST era a única que tratava diretamente sobre esse instituto.

A Súmula 331 do TST trata da legalidade dos contratos de prestação de serviços. Em 2011, por meio da Resolução nº 174/2011, o item IV foi reformulado e os itens V e VI foram acrescentados, com objetivo de esclarecer as responsabilidades dos tomadores de serviços conforme os itens mencionados:

331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (TST, RESOLUÇÃO 174/ 2011).

Nesse sentido, com o grande aumento do movimento da terceirização passou a tramitar no Senado diversos projetos que discutiam e traziam as definições e regras sobre Terceirização, até a promulgação da Lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como “A Reforma Trabalhista”, na qual passou a regular sobre trabalho temporário e a terceirização. A referida lei foi a responsável pela alteração e reformulação da Lei nº 6.019/1974.

2 A REFORMA TRABALHISTA – ALTERAÇÃO NA LEI Nº 6.019/74

O Governo Federal justificou a reformulação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com o intuito de combater o desemprego, visto que na época da reformulação havia um alto índice de desemprego e o país passava por uma crise econômica.

É importante frisar que a Lei nº 13.429/2017 que ocasionou as alterações na Lei nº 6019/1974, acrescentando artigos sobre a terceirização foi uma norma que recebeu diversas críticas tendo em vista a omissão ao não deixar explícito se havia autorização para as atividades-fim das empresas.

Com todo esse cenário, após poucos meses da publicação da Lei nº 13.429/2017, houve a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Sendo assim, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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.

Em relação ao instituto da terceirização, a Reforma Trabalhista modificou a redação dos artigos 4º-A da Lei nº 6.019/74 para fazer constar a autorização para terceirização em todas as atividades e incluiu o art. 4- C, § 1º na Lei nº 6.019/74, que trouxe um novo entendimento a OJ 383 do SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho que tratava da equiparação salarial.

A Terceirização tem seu amparo legal no art. 4-A da Lei nº 6019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, no qual dispõe que “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.” (BRASIL, 2017).

Com a leitura do artigo citado fica nítido o principal efeito que a Reforma Trabalhista trouxe para a Terceirização, uma vez que antes da referida reforma as empresas poderiam terceirizar apenas a sua atividade-meio, ou seja, aquelas atividades que mesmo sendo essenciais para o funcionamento da empresa, não possuíam relação com o produto (ou serviço) final.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 489) compreende que atividades-meio são:

[...] funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo [...]

Dessa maneira, em uma fábrica de carros só poderiam ser terceirizadas as atividades de limpeza e vigilância, mas não a produção dos carros, visto que era a atividade essencial.

Ainda sobre o tema, Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 460), conceitua as atividades-meio da seguinte maneira:

Na terceirização, atividade-meio consiste no apoio a setores dentro da empresa tomadora que se interligam ao processo produtivo, mas não na sua atividade-fim, tais como: assessoria jurídica ou contábil, locação de automóveis, fotografias e revelações, mecânica e pintura.

Desse modo, a título de exemplo, em uma fábrica de carros só poderia terceirizar atividades de limpeza, vigilância, mas não poderia ser terceirizada a produção dos carros, visto que era a atividade essencial.

Entretanto com a alteração do art. 4-A da Lei nº 6.019/74, é possível também a terceirização da atividade-fim.

Para Maurício Godinho Delgado (2004, p.440-441)

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico. São, portanto, as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Dessa forma, a atividade-fim pode ser conceituada como aquela que está diretamente ligada e é completamente essencial para o resultado do produto (ou serviço) final.

A Lei nº 13.467/2017 também incluiu o art. 4-C na Lei 6.019, que em seu parágrafo primeiro dispõe que “Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.” (BRASIL, 2017).

Dessa forma, com a inclusão do art. 4- C, § 1º na Lei nº 6.019/197, a equiparação salarial obrigatória, passou ser facultativa as empresas contratantes e contratadas.

Maurício Godinho Delgado (2021, p.558) apresenta sua perspectiva sobre o assunto da seguinte forma:

A Lei nº 13.467/17, mesmo após ter ampliado largamente a terceirização, não considera imperativa a regra isonômica entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços (empresa contratante). Ao invés, sufraga a tese de o salário equitativo, na hipótese de terceirização lícita, abranger

simples cláusula contratual interempresarial, situada no âmbito da livre vontade do poder econômico

Além da inclusão do referido artigo, o STF (Supremo Tribunal Federal), em seu Recurso Extraordinário (RE) 635543, afirmou a tese na qual a equiparação de remuneração entre empregados terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços fere a livre iniciativa, com a seguinte decisão:

Decisão: Em continuidade de julgamento, o Tribunal, por maioria, fixou a seguinte tese de repercussão geral (tema 383): “A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas”. Votaram nesse sentido os Ministros Roberto Barroso, Redator para o acórdão, Cármen Lúcia, Nunes Marques e Luiz Fux (Presidente). Os Ministros Alexandre de Moraes, Gilmar Mendes e Dias Toffoli, que também deram provimento ao recurso em assentada anterior, fixaram tese diversa. Os Ministros Marco Aurélio (Relator), Ricardo Lewandowski, Edson Fachin e Rosa Weber, vencidos no mérito, fixaram tese nos termos de seus votos. Plenário, Sessão Virtual de 19.3.2021 a 26.3.2021.13. (BRASIL, STF. Recurso extraordinário n. 635546. Relator Ministro Roberto Barroso)

Durante o referido julgamento o Ministro Marco Aurélio de Mello apresentou a seguinte tese:

“Viável, sob o ângulo constitucional, é o reconhecimento do direito à isonomia remuneratória quando o prestador de serviços, embora contratado por terceiro, atua na atividade fim da tomadora, ombreando com trabalhadores do respectivo quadro funcional” (STF, MINISTRO MARCO AURÉLIO DE MELLO, 2021).

O Ministro apresentou a tese se baseando na Constituição e no argumento de que havendo equiparação na prestação de serviço dos trabalhadores terceirizados e os trabalhadores diretos da empresa deve ser reconhecida a isonomia salarial.

A Ministra Rosa Weber propôs a tese na qual o direito fundamental previsto no art. 7º, XXXII, da Constituição Federal, que trata da não discriminação, assegura a isonomia remuneratória entre os empregados terceirizados e os empregados diretos da empresa tomadora dos serviços, se houver a presença da identidade de funções.

O Ministro Edson Fachin justificou seu voto com base no Direito fundamental à igualdade; Justiça social como fundamento do Estado Democrático de Direito; A ordem econômica como princípio de valorização do trabalho humano e no final acompanhou a tese proposta pela Ministra Rosa Weber.

Em contrapartida, o Ministro Alexandre de Moraes acompanhado pelo Ministros Gilmar Mendes e Dias Toffoli, defendeu a seguinte tese:

A equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de empresa pública tomadora de serviços não pode ser concedida judicialmente, com base no princípio da isonomia e na previsão do artigo 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988. (STF, MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES, 2021)

Ao final o Ministro Luís Roberto Barroso argumentou seu entendimento da seguinte maneira:

[...] os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência asseguram ao agente econômico a decisão sobre terceirizar ou não parte das suas atividades e, ao fazê-lo, baixar custos ou agregar novas expertises (art. 170, caput e inc. IV, CF). Exigir que os valores de remuneração sejam os mesmos entre empregados da tomadora de serviço e empregados da contratada significa, por via transversa, retirar do agente econômico a opção pela terceirização para fins de redução de custos (ou, ainda, incentivá-lo a não ter qualquer trabalhador permanente desempenhando a mesma atividade). Trata-se, portanto, de entendimento que esvazia o instituto da terceirização (ou que amplia desnecessariamente seu uso). E limita injustificadamente as escolhas do agente econômico sobre a forma de estruturar a sua produção [...] (STF, MINISTRO LUIS ROBERTO BARROSO, 2021)

Ao final do Julgamento prevaleceu a tese proposta pelo ministro Luís Roberto Barroso acompanhado pela Ministra Carmen Lúcia e pelos Ministros Nunes Marques e Luiz Fux, que seguiu a seguinte ementa:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE - FIM. EQUIPARAÇÃO REMUNERATÓRIA. DESCABIMENTO.

1. Recurso extraordinário em que se debate se o empregado de empresa contratada teria direito à equiparação remuneratória com o empregado da empresa tomadora do serviço, quando ambos atuarem na mesma atividade-fim.
2. Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADPF 324, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de decidir como estruturarão seu negócio (art. 170, caput e inc. IV, CF).
3. Do mesmo modo, a decisão sobre quanto pagar ao empregado é tomada por cada empresa, de acordo com suas capacidades econômicas, e protegida pelos mesmos princípios constitucionais. Portanto, não se pode sujeitar a contratada à decisão da tomadora e vice-versa.
4. Além disso, a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a terceirização para fins de redução de custos, esvaziando o instituto.
5. Recurso provido. Tese: ‘A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas’. (BRASIL, STF, MINISTRO LUÍS ROBERTO BARROSO, 2021)

Nesse sentido o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou procedente o Recurso Extraordinário (RE) nº 635.546, interposto pela Caixa Econômica Federal com a maioria dos votos sendo 7 deles favoráveis e 4 contrários, considerando a ausência do Ministro Celso de Mello.

Essa decisão ocasionou na improcedência do pedido de equiparação salarial entre trabalhadora e os servidores da Autarquia Federal, mesmo com a igualdade dos serviços prestados entre eles.

Ainda sobre o tema, A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) processo Nº E-ED-RR-743-05.2014.5.03.0036 aplicou a tese anteriormente citada do Supremo Tribunal Federal (STF), na qual decidiu que não há isonomia salarial entre os empregados da empresa prestadora e os empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços.

No caso em questão, um empregado da prestadora de serviço reclamava com base na OJ nº 383 da SDI-1 do TST, os mesmos direitos assegurados aos empregados da empresa tomadora de serviços. Nesse sentido, a OJ nº 383 da SDI-1 do TST, dispõe que:

383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974 (mantida)

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974. (BRASIL, SUBSEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1 (SDI-1), 2022)

Porém a Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1 (SDI-1) ponderou que;

“(....) diante do posicionamento do STF, consistente na impossibilidade de equiparação salarial entre os empregados terceirizados e os empregados de empresa tomadora dos serviços, a questão da isonomia salarial decorrente de terceirização não comporta mais discussões, encontrando-se superado (overruling) o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST” (BRASIL, SUBSEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1 (SDI-1), 2022)

Essa decisão afastou a isonomia salarial pretendida pelo empregado e firmou a seguinte ementa:

EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. ISONOMIA ENTRE OS EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA E OS CONTRATADOS DIRETAMENTE PELA TOMADORA DE SERVIÇOS. IMPOSSIBILIDADE. TESE FIRMADA PELO STF EM SEDE DE REPERCUSSÃO GERAL. RE Nº 635.546. TEMA Nº 383 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. No caso vertente, a Eg. Turma afastou a pretendida isonomia salarial com amparo na OJ 383 da SBDI-1, do TST. Com efeito, a jurisprudência desta Corte Superior, consubstanciada na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST, preconizava que o reconhecimento do direito dos empregados terceirizados à isonomia salarial com os empregados contratados diretamente pelo tomador de serviços pressupunha a contratação irregular do trabalhador, mediante empresa interposta, ou seja, terceirização ilícita, bem como identidade de funções. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, ao apreciar e julgar o Tema nº 383 da Tabela de Repercussão Geral, no RE nº 635.546 (Redator Ministro Roberto Barroso), fixou a seguinte tese jurídica, em 26/03/2021: "A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas". Assim, diante do posicionamento do STF, consistente na

impossibilidade de equiparação salarial entre os empregados terceirizados e os empregados de empresa tomadora dos serviços, a questão da isonomia salarial decorrente de terceirização não comporta mais discussões, encontrando-se superado (*overruling*) o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-1 do TST. Portanto, revelam-se superados pela iterativa, atual e notória jurisprudência desta Corte, os arestos trazidos para confronto de teses, nos termos do artigo 894, § 2º, da CLT. Recurso de embargos não conhecido. (BRASIL, SUBSEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1 (SDI-1), 2022)

Importante ressaltar que o instituto da terceirização com todas essas alterações cria uma relação de trabalho onde o objeto de negócio entre as empresas, tanto a tomadora quanto a prestadora de serviços, é o serviço prestado, principalmente braças, dos indivíduos, o que diminui de maneira drástica a segurança jurídica dos trabalhadores.

Diante do exposto, é nítido que a Reforma Trabalhista trouxe diversos impactos na Lei nº 6.019/74, que regulamenta a terceirização, transferindo para os trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho dos empregados diretos da empresa tomadora, sem os mesmos direitos. Além disso, a decisão do Supremo Tribunal Federal, representa um desrespeito aos direitos trabalhistas dos terceirizados, uma vez que expõe o tratamento discriminatório entre os trabalhadores

3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO

A Lei nº 13.467/2017 surgiu com o intuito de combate ao desemprego, visto que o legislador justificou a mudança com o discurso de benefícios aos trabalhadores, porém por trás de tal justificativa omitia os impactos que a mudança trouxe aos trabalhadores, em especial os terceirizados, impacto esse que intensificou a precarização do trabalho terceirizado.

Para o doutrinador Giovanni Alves (2007, p.201)

A experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato etc.) que emerge numa textura histórica específica - a temporalidade neoliberal. Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. Possui como base objetiva, a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho e o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; além, é claro, da fragmentação social nas cidades, em virtude do crescimento exacerbado do desemprego total e à deriva pessoal no tocante a perspectivas de carreira e de trabalho devido à ampliação de um precário mercado de trabalho.

Tal reforma apresenta na realidade o retrocesso no que diz respeito ao amparo social e proteção social dos trabalhadores.

Sobre a precarização Marcia de Paula Leite (2008, p. 8) conceitua como:

[...]uma deterioração das condições laborais. Assim, essa deterioração pode ocorrer, dentre outras situações, com a diminuição do salário recebido pela atividade efetivamente exercida, a insegurança no trabalho com o maior risco de acidentes e a inexistência de estabilidade no emprego [...]

Nessa perspectiva, ao longo do estudo, é notável que mesmo de maneira indireta a terceirização desde sua criação se mostrou completamente perigosa ao ponto de ferir os direitos e garantias trabalhistas, uma vez que com a mudança ocasionada pela reforma trabalhista o art. 4º -A, da Lei nº 6.019/74 passou permitir a terceirização de todas as atividades da empresa, conforme mencionado anteriormente.

Diante disso, essa flexibilização se torna problemática, visto que a partir do momento em que as atividades principais ficam na responsabilidade de um terceiro, deixam de ser controladas e dirigidas com uma atenção especial, o que traz a ideia de piora nas condições laborais.

Maurício Godinho Delgado (2017, p. 67) reflete a flexibilização da seguinte maneira:

A flexibilização laboral refere-se à possibilidade legal, estabelecida por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de reduzir a força obrigatória das normas que compõem o Direito do Trabalho, de forma a diminuir a abrangência de seus comandos e/ou os critérios específicos para sua aplicação. Em outras palavras, trata-se da redução da obrigatoriedade das normas trabalhistas ou da extensão de seus efeitos, de acordo com permissão estabelecida por norma externa estatal ou por acordo coletivo negociado.

Nesse sentido, a flexibilização ocasionou o surgimento de polêmicas, tendo em vista que diversas empresas usaram as novas mudanças, com o objetivo de burlar as relações jurídicas, bem como infringir os princípios gerais que regem o Direito do Trabalho.

Sobre o tema Renata Coutinho (2020, p.233) reflete que:

[...] colocar o trabalho terceirizado de avançado modelo organizacional, como forma de garantia de competitividade Internacional, de metodologia indispensável para a criação de novos empregos e afirmar que há isonomia entre terceiros e efetivos por estarem ambos amparados pela lei, é desprezar a precariedade a que esses trabalhadores estão sujeitos e, ainda, ignorar as produções científicas da sociologia do trabalho que, há décadas, denunciam os efeitos nefastos da terceirização[...]

Outro ponto importante a destacar, é a redação trazida pela reforma trabalhista de 2017 ao art. 5º da Lei nº 6.019/74 que dispõe: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal” (BRASIL, 2017).

Com essa alteração, o caput do referido artigo alega que o trabalhador deve ser subordinado a empresa prestadora de serviços, sendo que ao ser subordinado a empresa tomadora cria o vínculo empregatício com a mesma e transforma o contrato celebrado em uma fraude a legislação.

Nessa perspectiva o doutrinador Sussekind (2003, p. 275) discute que:

Ainda que os contratos previstos no Código Civil hajam sido celebrados para tarefas estranhas às atividades normais da empresa contratante, caberá verificar-se, em cada caso, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida simulação em fraude à lei trabalhista, configurando-se na realidade de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada

A precarização fica evidenciada também na diferença entre a remuneração dos trabalhadores terceirizados e os empregados diretos da empresa tomadora, que acabam recebendo uma remuneração superior em relação aos trabalhadores terceirizados.

Diante dessa situação, é notável que a terceirização viola princípios que regem o direito do trabalho, sendo eles o princípio da igualdade salarial e o da isonomia, no quais estão expressos no art. 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no qual dispõe em seu caput que: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1941).

Tal situação fica evidente na inclusão do art. 4-C §1º da Lei nº 13.467/2017, o qual determina a faculdade dos empregadores ao estabelecer igualdade salarial entre os empregados diretos e terceirizados.

Sobre a situação Maurício Godinho Delgado (2021, p. 558) reflete que:

A Lei nº 13.467/17, mesmo após ter ampliado largamente a terceirização, não considera imperativa a regra isonômica entre trabalhadores terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços (empresa contratante). Ao invés, sufraga a tese de o salário equitativo [...]

Sendo assim, tal situação se mostra vantajosa para a empresa tomadora de serviços, ao modo que terceirizar permite a possibilidade dessa empresa contratar a um menor custo e sem a responsabilização por encargos sociais.

Outro fator que colabora na precarização do trabalho terceirizado é o fato de que os trabalhadores terceirizados não são representados pelos sindicatos da empresa tomadora de serviços, ou seja, não possuem nenhuma representação sindical, visto que nem mesmo a Lei nº13.429/2017, que trouxe o conceito de terceirização e outras regras para esse instituto, faz menção sobre a representação sindical dos trabalhadores terceirizados

Diante de exposto, é claro que a flexibilização do instituto da terceirização ocasionou um aumento significativo no número de empresas terceirizadas atuando em diversos setores da economia, visando uma oportunidade para as empresas reduzirem custos e se tornarem mais competitivas dentro do mercado, visto que tornou os processos de contratações menos burocráticos e diminuiu os encargos trabalhistas e previdenciários para os empregadores.

No entanto a flexibilização desse instituto gerou diversas preocupações, uma vez que houve o aumento da precarização do trabalho, com os trabalhadores terceirizados enfrentando condições de trabalho mais instáveis, com salários mais baixos, jornadas mais longas e menos benefícios sociais em comparação com os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas tomadoras de serviço.

Sendo assim, a mudança legislativa ocasionada pela Lei nº 13.467/2017 ampliou o conceito da terceirização, permitindo às empresas, desse modo, terceirizar quaisquer de suas atividades e possibilitou a diferenciação salarial entre trabalhadores da empresa contratante de serviços e os trabalhadores terceirizados, contrariando diretamente o princípio de isonomia dos trabalhadores, tornando-se vantajosa apenas para as empresas, uma vez que viabiliza a redução dos salários, a superexploração, a restrição de direitos dos trabalhadores e impulsiona o lucro da empresa.

Jorge Luiz Souto Maior (2015) em seu texto *terceirização e a sociedade dos “ilustres desconhecidos”*, se baseia em um processo trabalhista na qual a empresa tomadora de serviços argumenta que não tinha obrigação de pagamento de nenhum valor ao reclamante (trabalhador terceirizado dessa empresa), alegando esse ser um “ilustre desconhecido”.

Sobre tal alegação Jorge Luiz Souto Maior (2015, p.1) argumenta que:

Claro que essa afirmação é chocante e ofensiva, mas não se pode deixar de reconhecer que é provida de uma extrema honestidade, bem ao contrário, aliás, do que se verifica na argumentação daqueles que têm defendido, publicamente, a ampliação da terceirização, utilizando-se da retórica de que estão preocupados em melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores em geral.

Dessa forma, apesar de ser uma alegação extremamente desrespeitosa ao trabalhador terceirizado, evidencia que o instituto da terceirização trouxe como principal efeito aos empregados terceirizados o anonimato dentro da empresa, tornando-os apenas números o que leva ao distanciamento da empresa quanto a preocupação com o empregado dentro da relação de trabalho, tendo em vista que o foco da empresa tomadora de serviços se torna apenas a execução das tarefas solicitadas, deixando de lado o bem-estar do trabalhador, sem se importar por quem e sob quais condições as tarefas executadas são realizadas.

Além disso, a ampliação do instituto da terceirização permitindo também a terceirização da atividade-fim, tem como consequência uma piora nas condições de trabalho, afetando negativamente toda a sociedade. Isso porque o trabalho influencia nas relações humanas e ao fragilizar vínculos no ambiente de trabalho e incentivar relações baseadas na indiferença, princípios fundamentais são violados. Tal prática prejudica um longo processo histórico de construção de direitos e garantias voltados aos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada ao longo deste estudo buscou compreender a terceirização, desde sua origem até a sua evolução no ordenamento jurídico brasileiro, tornando-se um mecanismo muito utilizado pelas empresas, especialmente após as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

A mudança na redação da Lei nº 6.019/74, na qual ampliou o instituto da terceirização, permitindo terceirizar tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim, representou uma significativa alteração no modo como as relações de trabalho são organizadas no país. Apesar disso, também é claro que mesmo com ampliação das atividades, a terceirização em si não foi amplamente regulamentada pelo ordenamento jurídico, tendo em vista que a partir de casos excepcionais que chegaram ao Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho que foram apresentadas normas esparsas para tratar dos casos em específicos.

Além disso a terceirização surgiu com o intuito de especializar os serviços das empresas, obtendo mais qualidade e reduzindo os custos, sendo justificada como medida de modernização e combate ao desemprego. Mas pela falta de lei específica e fiscalização, pode-se dizer que esta forma de trabalho tem um único intuito, de reduzir gastos das empresas.

Como demonstrado ao longo do estudo, essa nova forma de emprego no qual possui uma relação trilateral entre empresa empregadora, empresa tomadora e empregado terceirizado, resultou na perda de diversos direitos do empregado, como percebe-se nas decisões realizadas pelo STF e o TST que demonstram a ausência de garantias como a isonomia salarial, a fragilização dos vínculos empregatícios e a desresponsabilização da empresa tomadora de serviços o que reflete diretamente na proteção jurídica dos trabalhadores

Diante disso, é possível concluir que a ampliação da terceirização representa não apenas um retrocesso nas condições de trabalho, mas também uma ameaça aos valores humanos que sustentam a vida em sociedade. Ao transformar relações sociais em meras relações de interesse e indiferença, é violado direitos e princípios básicos do Direito do Trabalho, afetando diretamente todo o processo histórico dos direitos alcançados pelos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo, v. 22, n. 63, abr. 2007.

COUTINHO, Renata. **Precarização como regra: a verdadeira face do trabalho terceirizado**. 2020.

BRASIL. **Lei 6019, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. **Lei 13.429/17, de 31 de MARÇO de 2017**. Lei da Terceirização. Acesso em: 10 de abril de 2025.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho 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 nº 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. Acesso em 20 de abril de 2025.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1, **Acórdão do processo Nº E-ED-RR - 743-05.2014.5.03.0036**, em 23/06/2022. Acesso em 05 de abril de 2025.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1, **Orientação Jurisprudencial nº 383**, em 28/06/2012. Acesso em 10 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 256**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Acesso em: 10 de abril de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Acesso em: 10 de abril de 2025

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr., 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Mauricio. Godinho. (2017). **Curso de Direito do Trabalho**. ed 16ª. São Paulo, LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio 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.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho e seus desafios: uma leitura crítica das atuais tendências e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. JusLaboris, [s. l.], 2021

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho**. Revista TRT: Terceirização Antes e Depois da Reforma Trabalhista. p. 29-50, 2018.

GIRARDI, Dante Marciano. **Importância da Terceirização Nas Organizações**,1999.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização e a sociedade dos “ilustres desconhecidos”**. Artigo. Carta Maior. 2015.

STF. **Recurso extraordinário n. 635546**. Relator Ministro Roberto Barroso, em 06 de abril de 2021. Acesso em 05 de maio de 2025

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003.