**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: IMPACTOS NOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

Odair Oliveira da Costa[[1]](#footnote-1)

Emily Amanda Bruxel Pinceta[[2]](#footnote-2)

**RESUMO**

O artigo aborda o tema da terceirização e precarização do trabalho, com foco nos impactos das mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no sistema jurídico brasileiro. O problema central investiga como a flexibilização das relações de trabalho e a ampliação da terceirização, promovidas pela reforma, contribuíram para a precarização das condições laborais e afetaram os direitos dos trabalhadores. O objetivo principal é analisar os impactos da Reforma Trabalhista, examinando as alterações na legislação relacionadas à terceirização e sua conexão com a precarização das condições de trabalho. O referencial teórico fundamenta-se em autores como Antunes, Druck e Fontainha, que destacam os efeitos negativos da flexibilização, como redução de benefícios, insegurança econômica e diminuição da força sindical. A análise aponta que a reforma ampliou a negociação individual em detrimento da coletiva, enfraquecendo os sindicatos e promovendo regimes de trabalho mais precários, especialmente para trabalhadores terceirizados. Embora a Reforma Trabalhista tenha buscado aumentar a competitividade empresarial, ela foi amplamente criticada por priorizar o mercado em detrimento da proteção social, intensificando desigualdades. A metodologia do estudo baseia-se em revisão bibliográfica e análise crítica de dados. O artigo conclui que as mudanças agravaram a precarização do trabalho no Brasil e destaca a necessidade de uma avaliação cuidadosa das especificidades socioeconômicas do país. O estudo contribui para o debate sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores em contextos de flexibilização.

Palavras-chave: Precarização; Reforma; Trabalho; Terceirizado.

**ABSTRACT**

The article addresses the theme of outsourcing and labor precarization, focusing on the impacts of the changes introduced by Law No. 13.467/2017, known as the Labor Reform, on the Brazilian legal system. The central issue investigates how the flexibilization of labor relations and the expansion of outsourcing, promoted by the reform, contributed to the precarization of working conditions and affected workers' rights. The main objective is to analyze the impacts of the Labor Reform, examining the changes in legislation related to outsourcing and its connection to the precarization of labor conditions. The theoretical framework is based on authors such as Antunes, Druck, and Fontainha, who highlight the negative effects of flexibilization, such as reduced benefits, economic insecurity, and weakened union power. The analysis points out that the reform expanded individual negotiations at the expense of collective ones, weakening unions and promoting more precarious working regimes, especially for outsourced workers. While the Reform aimed to increase business competitiveness, it has been widely criticized for prioritizing the market over social protection, thus intensifying inequalities. The study's methodology is based on bibliographic review and critical data analysis. The article concludes that the changes worsened labor precarization in Brazil and emphasizes the need for a careful evaluation of the country's socioeconomic specifics. The study contributes to the debate on the protection of workers' rights in flexibilization contexts.

Keywords: Precarization; Reform; Labor; Outsourcing.

**INTRODUÇÃO**

O presente estudo tem como tema a Terceirização e precarização do trabalho: impactos nos direitos dos trabalhadores, delimitando-se à análise das alterações que a Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe ao sistema jurídico do Brasil, sobretudo no que diz respeito à flexibilização e atualização das relações de trabalho relacionadas com a terceirização.

A terceirização é um assunto complexo e que tem sido objeto de discussões políticas, jurídicas e econômicas ao longo das últimas décadas no Brasil. Trata-se de uma forma de contratação de serviços e mão de obra, que tem sido aplicada em diversos setores da economia, incluindo manufatura, serviços, construção civil, logística, tecnologia da informação e muitos outros.

Dentre os motivos mais comuns para a terceirização está a redução de custos, a especialização em determinadas atividades, a flexibilidade de mão de obra e a melhoria da eficiência. No entanto, se de um lado a terceirização parece apresentar muitas razões benéficas, também gera controvérsias.

Um dos principais pontos de debate é a questão dos direitos trabalhistas. Neste sentido, muitos argumentam que essa forma de contratação pode levar à precarização do trabalho, com trabalhadores terceirizados recebendo salários mais baixos, benefícios reduzidos e menor segurança no emprego.

Outro aspecto que os contrários à terceirização apresentam diz respeito à possibilidade de dificultar a organização sindical e a negociação coletiva, já que os trabalhadores muitas vezes são contratados por diferentes empresas, o que torna mais difícil a criação de um sindicato forte.

Além disso, a terceirização também levanta questões de responsabilidade. Afinal, se ocorre uma falha em uma atividade terceirizada, a responsabilidade deve ser analisada de forma minuciosa para determinar quem deve ser responsabilizado, se a empresa contratante, a empresa terceirizada ou ainda o trabalhador terceirizado.

Assim, considerando que este é um assunto que apresenta inúmeras nuances, o problema norteador deste estudo, questiona: De que maneira as mudanças introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 impactaram os direitos dos trabalhadores no Brasil, especialmente no que tange à flexibilização das relações de trabalho e à intensificação da terceirização, contribuindo para a precarização das condições laborais?

O objetivo é analisar os impactos das mudanças introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 no sistema jurídico brasileiro, focando na flexibilização das relações de trabalho e na intensificação da terceirização, e como essas alterações afetaram os direitos dos trabalhadores, contribuindo para a precarização das condições laborais.

Especificamente, o estudo busca examinar as alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017 na legislação trabalhista brasileira, com foco nas disposições relacionadas à terceirização, a fim de compreender como essas mudanças alteraram a estrutura das relações de trabalho e suas implicações para os direitos dos trabalhadores; além de investigar a relação entre a flexibilização das normas trabalhistas e a intensificação da terceirização, analisando como essas práticas têm contribuído para a precarização das condições laborais, com ênfase nos efeitos diretos sobre a segurança e os direitos trabalhistas.

Atualmente as organizações enfrentam um cenário competitivo, em que buscam diferentes alternativas para se manter no mercado. Neste contexto, a terceirização surge como uma possibilidade de baratear a mão de obra, mantendo a qualidade.

O seguinte estudo tem um grande impacto ao aluno em função de proporcionar um maior conhecimento sobre a terceirização dos serviços no Brasil. Além disso, a pesquisa contribui para futuras investigações sobre o tema.

Para a Fundação Educacional Machado de Assis (FEMA) o presente trabalho se mostra importante uma vez que coloca em prática o conhecimento do acadêmico adquirido ao longo do curso de Ciências Contábeis e sua capacidade em investigar e analisar informações. Em se tratando da comunidade acadêmica, o trabalho pode servir como um meio de pesquisa para trabalhos posteriores relacionados ao tema, se beneficiando do estudo para auxiliar no aprendizado e seu aperfeiçoamento.

Trata-se de um estudo teórico, desenvolvido com abordagem qualitativa, classificado como exploratório e descritivo, realizado pela técnica de pesquisa bibliográfica, sendo que a análise e interpretação foi feita pelo método indutivo. Dentre os principais autores que fundamental o referencial teórico, destacam-se Silva (2015); Leite (2019); Grillo (2020); Silva (2021); Mayer, Schorr e Locatelli (2020); Pereira (2017); Pelatieri et al. (2018); Bonfim (2017); Garcia (2018), além da legislação brasileira pertinente ao tema.

As informações obtidas foram organizadas no presente artigo, que tem a introdução, o referencial teórico onde se tratam dos principais termos e conceitos do assunto, a metodologia que apresenta os passos seguidos para a realização desta pesquisa, a discussão dos resultados e a conclusão, seguida das referências bibliográficas usadas neste estudo.

**1 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico deste estudo abordará, primeiramente, os conceitos fundamentais relacionados à terceirização, destacando sua definição, principais características, vantagens e desafios, bem como o arcabouço legal que sustenta essa prática no Brasil, com ênfase nas legislações vigentes. Em seguida, será analisado o impacto da reforma trabalhista sobre a terceirização, enfatizando as mudanças introduzidas por esta reforma, suas implicações para empregadores e trabalhadores, e os debates que emergiram no cenário jurídico e trabalhista nacional.

1.1 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO, PRINCIPAIS ASPECTOS E LEGISLAÇÃO

Ao longo da segunda metade do século passado, a prática da terceirização foi introduzida no contexto brasileiro, desafiando as estruturas preexistentes do Direito do Trabalho, que ainda não dispunha de uma regulamentação específica para esse fenômeno. A novidade surpreendeu, uma vez que permitiu que um trabalhador prestasse serviços a empresas com as quais não mantinha nenhum vínculo laboral, desconsiderando, assim, as definições legais tradicionais de empregado e empregador (Silva, 2015).

A terceirização é identificada como um fenômeno altamente controvertido e delicado, que tem sido discutido por juristas do trabalho, economistas, administradores, empresários, sindicalistas e trabalhadores (Leite, 2019). Ela “[...] consiste na prática de contratação, por parte de uma empresa [...] de serviços com a utilização de mão de obra de outra empresa [...] para a realização de serviços em sua sede ou em seu favor.” (Grillo, 2020, p. 223). Neste caso, a primeira empresa é chamada de tomadora de serviços, e a segunda é a interposta.

Dentre vários conceitos, Leite define a terceirização como “[...] a execução de certas partes da atividade empresarial por pessoas alheias aos quadros da empresa, geralmente por outras empresas.” (Leite, 2019, p. 545). O empregado da interposta não tem qualquer vínculo empregatício com a tomadora de serviços onde ele executa sua atividade laboral (Grillo, 2020).

No contexto brasileiro, a prática da terceirização emergiu com o propósito de introduzir uma “flexibilização trabalhista”. Inicialmente, a intenção era promover a criação de novos postos de trabalho, uma vez que descentralizava a relação direta entre empregador e empregado, transferindo para terceiros a responsabilidade pelo vínculo empregatício. Essa abordagem buscava oferecer maior agilidade e eficiência às empresas, permitindo-lhes focar em suas atividades principais, enquanto serviços secundários eram delegados a terceiros especializados (Silva, 2021). Neste sentido, Mayer; Schorr e Locatelli expressam que:

Além da busca de amenização de custos, a terceirização é entendida como uma forma de oportunidade de empregos no cenário nacional. Todavia, é vista também como uma flexibilização não tão favorável, diante de alguns aspectos, pois argumentam que houve algumas revogações de direitos dentro dessa prática. (Mayer; Schorr; Locatelli, 2020, p. 119-120).

Nesse cenário, uma série de controvérsias emergiu, sendo que duas delas se destacam de maneira significativa. A primeira diz respeito à determinação das responsabilidades das empresas em relação aos trabalhadores terceirizados. A ausência de uma legislação específica inicialmente levou a debates acalorados sobre quem deveria ser responsável por assegurar os direitos trabalhistas desses profissionais: a empresa prestadora de serviços ou a empresa tomadora (Pereira, 2017).

A segunda controvérsia concentra-se nos limites que deveriam ser estabelecidos sobre quais atividades poderiam ser objeto de terceirização. A falta de parâmetros claros resultou em interpretações diversas e litígios sobre a extensão em que as empresas poderiam externalizar determinadas funções, levantando preocupações sobre a precarização das condições de trabalho e a garantia dos direitos dos trabalhadores terceirizados (Pereira, 2017).

Esses desafios, surgidos a partir da entrada da terceirização no panorama trabalhista brasileiro, evidenciaram a necessidade de uma legislação mais abrangente e específica para regular essa prática. Essa legislação deveria equilibrar os interesses das empresas e dos trabalhadores e proporcionando maior segurança jurídica ao sistema como um todo.

Ao longo do tempo, tornou-se evidente que essa prática, quando não devidamente regulamentada, poderia resultar em consequências prejudiciais para os trabalhadores e comprometer a estabilidade do mercado de trabalho. Em termos legais, o trabalhador, de modo geral, passou a ser melhor protegido a partir de 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto n.º 5.452/1943, o qual protegia de forma minuciosa cada trabalhador inserido em uma relação de emprego (Brasil, 1943). Já em 1988, foi promulgada a Constituição Federal, reconhecida como Constituição Cidadã, cujo objetivo principal é a defesa e garantia dos direitos dos cidadãos, enquanto seres humanos, promovendo a concretização dos direitos individuais, de cunho social, político, civil ou cultural; e dos direitos coletivos (Brasil, 1988).

No que se refere aos serviços de terceirização, os Decretos-leis n.º 1.212 e 1.216, ambos de 1966, foram os primeiros a autorizar a utilização destes serviços na área de segurança (Brasil, 1966). O Decreto n.º 62.756 de1968, legalizou a locação de mão-de-obra por meio de agências especializadas (Brasil, 1968). E em 1969, o Decreto n.º 1.034 regulou os serviços de vigilância bancária, diretamente ou através de empresas intermediadoras (Brasil, 1969).

No entanto, foi ao longo da década de 1970, que se consolidou a terceirização do setor de serviços, principalmente, nos serviços de limpeza e de segurança e na conservação de estabelecimentos bancários. Em 1974 foi elaborada a Lei n.º 6.019, que tratava do trabalho temporário, e em 1983 a Lei n.º 7.102, regulamentada pelo Decreto n.º 89.056/1983, permitiu a terceirização de serviços de vigilância e de transporte de valores (Brasil, 1974, 1983).

Com a intenção de conter inúmeros abusos que aconteciam em função de não existir uma legislação específica sobre o tema, mas somente leis que regulamentavam serviços e casos específicos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 1986, editou o Enunciado 256 (Brasil, 1986). Esta iniciativa do TST buscou conter o avanço da terceirização, porém, acabou se tornando um entrave ao desenvolvimento econômico nacional, por ser extremamente rigoroso.

Assim, em face ao extremo rigor com que o Enunciado 256 tratava os serviços terceirizados, em 1993, o TST o revisou, com o objetivo de então passar a permitir a terceirização de determinados serviços que ora eram proibidos; e assim, em ato contínuo, elaborou o Enunciado 331, o qual foi alterado pela Resolução n° 96, de 11 de setembro de 2000 (Brasil, 1993, 2000).

Com o passar do tempo, houve um crescimento desenfreado na contratação de mão de obra terceirizada nas empresas privadas e públicas, o que repercutiu em um aumento desmedido dessa mão de obra nas empresas contratantes, e em muitos casos, o quadro de empregados próprios acaba sendo menor do que o quadro de empregados terceirizados (Silva, 2021).

À medida que a terceirização ganhava ainda mais espaço no mercado de trabalho, crescia a complexidade enfrentada para estabelecer uma uniformização nas normas regulatórias. Em outras palavras, tornava-se imperativo realizar um esforço significativo para criar uma legislação que abordasse de maneira abrangente as nuances desse fenômeno.

Durante um longo período, o enfoque recaiu sobre uma Súmula n.º 331, emitida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). No entanto, essa abordagem, por si só, não oferecia uma segurança jurídica efetiva nas relações de trabalho. Fazia-se necessário um trabalho diligente para alcançar uma regulamentação mais robusta que considerasse os diversos aspectos envolvidos na terceirização, proporcionando assim maior estabilidade nas interações laborais.

A partir do clamor pela regulamentação da terceirização, em 31 de março de 2017 passou a vigorar a Lei n.º 13.429, a qual tinha a intenção de suprimir uma lacuna legislativa sobre a matéria, que até então era dirimida pela Súmula 331 do TST (Bonfim, 2017). No entanto, como pondera Bonfim, essa normativa mostrou-se muito genérica, deixa a desejar ao cumprimento de seu propósito (Bonfim, 2017). E analisando de forma crítica essa Lei, Pereira comenta que:

[...] a aprovação da Lei 13.429/17 não trouxe consigo o fim da polêmica sobre a terceirização no Brasil. Se por um lado a nova lei foi celebrada por empresários, por outro lado recebeu grande resistência, conduzida por centrais sindicais, procuradores e juízes do trabalho. Esses segmentos alegam que, além contribuir para a precarização do trabalho no Brasil e carecer de debate democrático [...] (Pereira, 2017, p. 2).

A Reforma Trabalhista, implementada no Brasil em 2017, teve repercussões significativas no âmbito da terceirização, gerando debates e mudanças substanciais nas relações laborais. Uma das principais alterações foi a permissão para a terceirização irrestrita da atividade-fim das empresas, antes restrita apenas à atividade-meio. Isso possibilitou uma flexibilização maior nas contratações, permitindo que as empresas terceirizem até mesmo suas atividades principais.

Embora alguns argumentem que essa flexibilização pode promover a eficiência e a especialização nas operações das empresas, há preocupações consideráveis quanto à precarização das condições de trabalho e à fragilização dos direitos dos trabalhadores. Além disso, a Reforma introduziu a figura do trabalho intermitente e alterou a contribuição sindical, impactando a organização e negociação coletiva.

Estes e outros aspectos serão analisados no próximo item, que trata complexo cenário dos impactos da Reforma Trabalhista na terceirização, abordando as mudanças legislativas que influenciam diretamente a dinâmica do mercado de trabalho, demandando uma constante avaliação e ajuste das políticas laborais.

1.2 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização, até a promulgação da Lei n.º 13.429/2017, era regulamentada pela Lei n.º 6.019/1974 e pela Súmula nº 331/1993, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Cabe mencionar que a Lei n.º 13.429/2017, teve o condão de retirar do Poder Judiciário e trazer para o Legislativo o estabelecimento dos limites da terceirização (Pereira, 2017).

A Lei n.º 13.429/2017 alterou os arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C, 5º-D da Lei n.º 6.019/1974, de forma que inicialmente determinou que a prestação de serviços a terceiros é 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). De acordo com Pereira:

O novo diploma legal faz alterações na Lei 6.019/74, que regulamentava apenas o trabalho temporário no Brasil. Doravante, além do trabalho temporário, passará também a reger a terceirização, nos seguintes termos: não há proibição quanto à terceirização de qualquer atividade da empresa, incluindo sua atividade-fim, de acordo com a interpretação majoritária sobre a lei. (Pereira, 2017, p. 2).

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas relacionadas à terceirização, permitindo sua aplicação em qualquer atividade, incluindo atividades-fim. Além disso, garantiu aos trabalhadores terceirizados, enquanto em funções nas dependências da tomadora, direitos como acesso à alimentação em refeitórios, uso de transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento adequado fornecido pela contratada e condições seguras e apropriadas de trabalho. Essas medidas visam equiparar os direitos de terceirizados aos dos empregados diretos, promovendo maior segurança e dignidade no ambiente laboral (CNI, 2017).

A Lei n.º 6.019/1974 estabelecia a condição de que a empresa de prestação de serviços a terceiros tivesse capital social compatível com o número de empregados (por exemplo, empresas com até dez empregados teriam que ter um capital mínimo de R$ 10.000,00, e empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R$ 250.000,00).

Ainda conforme essa lei, o contrato de prestação de serviços a terceiros precisava apresentar a qualificação das partes, especificação do serviço a ser prestado, prazo para realização do serviço e valor (Brasil, 1974).

A Lei n.º 6.019/1974 definia que a empresa contratada, era responsável pela contratação, remuneração e condução do trabalho realizado por seus empregados, porém, destacava que cabia à contratante garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados se o trabalho fosse realizado nas suas dependências ou local previamente convencionado (CNI, 2017).

Além disso, a Lei n.º 6.019/1974 permitia que a contratante estendesse aos empregados terceirizados, os mesmos benefícios de seus empregados, relacionados a atendimento médico, ambulatorial e de refeição. E, proibia a utilização dos empregados em atividades distintas daquelas para as quais foram contratos (Brasil, 1974).

Segundo a definição da Lei n.º 13.429/2017, 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). Assim, a nova lei determina que, caso o contrato implique mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante (CNI, 2017).

De acordo com Garcia, a ausência de vínculo de emprego entre a empresa tomadora (contratante dos serviços) e o empregado da empresa prestadora (empregador), considerando que a terceirização tenha sido realizada de acordo com as exigências legais, tem-se que os referidos empregados são juridicamente subordinados à empresa prestadora, devendo assim, esta ter o poder de direção e a obrigação pela remuneração deles (Garcia, 2018).

Neste capítulo, foi possível compreender o conceito e os principais aspectos que envolvem a terceirização, bem como a legislação que regula essa prática no Brasil, com destaque para as transformações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Essas alterações impactaram significativamente as relações de trabalho, promovendo debates sobre as consequências positivas e negativas para os diversos agentes envolvidos. Tais reflexões teóricas fornecem uma base essencial para a análise das práticas e efeitos da terceirização. No próximo capítulo, será apresentada a metodologia adotada para a realização da pesquisa, descrevendo os procedimentos, técnicas e instrumentos utilizados para investigar as questões centrais deste estudo.

**2 METODOLOGIA**

Nesta são abordados aspectos relacionados com o método usado para a realização desse estudo, indicando o tipo de pesquisa, o método de abordagem, os métodos de procedimento e as técnicas de coleta de dados, atento às correlações existentes entre essas variáveis.

2.1 CATEGORIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto à natureza, esta é uma pesquisa teórica. Quanto a abordagem dos dados esta pesquisa é classificada como qualitativa. Quanto a classificação dos propósitos gerais, as características dos objetivos traçados, trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva.

Quanto aos procedimentos a pesquisa usou-se o método bibliográfico. A finalidade deste método é obter informações ou dados históricos que seriam impossíveis se não fosse por meio de uma bibliografia apropriada, a qual permite um conhecimento mais vasto. Na pesquisa bibliográfica, a elaboração é feita a partir da coleta de materiais já publicados, como artigos científicos e livros, disponíveis em ambiente físico ou virtual.

2.2 GERAÇÃO DE DADOS

A geração de dados se deu por meio de levantamento de informações obtidas a partir da leitura de artigos que discutem os impactos da reforma trabalhista sobre a terceirização e os direitos desses trabalhadores.

2.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e interpretação foi feita pelo método indutivo. Entende-se esse método como adequado em função de que o método indutivo, no contexto de uma análise e interpretação, parte da observação de fenômenos específicos para chegar a conclusões gerais ou leis que possam ser aplicadas a situações mais amplas. Esse método envolve a coleta de dados concretos, o reconhecimento de padrões e a formulação de teorias ou generalizações a partir desses dados observados.

**3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Uma análise realizada por Amadeo; Scandiuzzi e Pero, sobre as condições de trabalho na década de 1990, revelou que

[...] que a maior parte das empresas terceiras pertence ao setor serviços. [...] esse setor contrata, predominantemente, mão-de-obra com baixo nível educacional e pouca experiência. A maioria é contratada à margem da legislação trabalhista, o que gera relações de trabalho instáveis – prova disso é a predominância de trabalhadores com menos de dois anos de “casa”. Os trabalhadores têm, em média, ganhos salariais com a educação menores que na indústria, ou seja, o setor serviços valoriza menos o capital humano. (Amadeo; Scandiuzzi; Pero, 2022, p. 32).

De acordo com Rebelo et al., a falta de regulamentação do trabalho terceirizado e sua restrição às atividades-meio, repercutiam em uma situação em que a maior parte do emprego terceirizado acabava concentrado em atividades auxiliares à atividade produtiva; tais como, limpeza e controle de portarias (Rebelo et al., 2018).

Situação essa, muito preocupante, principalmente se for considerado que em 2014, o total de trabalhadores terceirizados equivalia a 12,7 milhões de assalariados, perfazendo 26,8% do mercado formal de trabalho (CUT, 2014). Sobre este aspecto, Antunes e Druck comentam que:

Essa relação do número de trabalhadores subcontratados (terceirizados) com o número de contratados (efetivos) diretamente modificou-se no tempo, pois houve um crescimento exponencial da terceirização em todos os setores de atividades, levando a aumentos muito maiores do número de terceirizados do que de efetivos (Antunes; Druck, 2015, p. 10).

Até o ano de 2017, os trabalhadores terceirizados contavam apenas com a proteção da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa súmula reconhecia a legalidade da contratação de serviços terceirizados vinculados à atividade-meio das empresas, como serviços auxiliares ou complementares. No entanto, restringia a terceirização das atividades-fim, ou seja, aquelas diretamente relacionadas ao objetivo principal da empresa. Essa limitação visava preservar a relação empregatícia direta nas funções essenciais, garantindo maior estabilidade aos trabalhadores (Silva, 2021).

Atualmente, a terceirização se consolida como uma importante saída encontrada por muitas empresas para sustentar e aumentar a competitividade das relações de produção. No entanto, muitos são os aspectos que indicam precarização nas condições de trabalho, no que se refere aos trabalhadores terceirizados. Essa condição se evidencia, desde as diferenças salariais, que de acordo com Pelatieri et al. “A análise comparativa da remuneração nominal média mostra que, nas atividades tipicamente terceirizadas, ela é inferior à praticada nas tipicamente contratantes.” (Pelatieri et al., 2018, p. 16). Perpassando pela jornada de trabalho, que costuma ser maior do que a dos contratados, assim como a rotatividade. E alcançando os níveis de afastamento por acidentes de trabalho típicos, que “[...] é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas tipicamente contratantes, podendo ser duas vezes mais alta em alguns casos.” (Pelatieri et al., 2018, p. 22).

De acordo com a uma pesquisa com foco na terceirização trabalhista, realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2018, em que o instituto levou em consideração os anos de 2014 a 2017, em termos de rotatividade o IPEA concluiu o seguinte:

Nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que, de cada cem vínculos ativos, pouco mais de quarenta foram rompidos. Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de cem vínculos ativos para oitenta rompidos. Este último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade. (Pelatieri et al., 2018, p.14).

Importante mencionar que a falta de restrições na regulamentação da terceirização, fundamentada exclusivamente em uma perspectiva de curto prazo, não apenas causa prejuízos aos trabalhadores, mas também afeta negativamente o desempenho das empresas a longo prazo. Neste sentido, Pelatieri et al. expressam que:

A adoção da terceirização de forma indiscriminada, no Brasil e no mundo, tem sido vista de forma crítica. Em alguns casos, o processo tem sido até mesmo revertido por algumas empresas, por afetar a qualidade dos produtos e serviços e fragmentar excessivamente os processos produtivos, levando até à queda na produtividade. (Pelatieri et al., 2018, p. 28).

O fato é que a terceirização no Brasil passou por mudanças significativas ao longo dos anos, sendo que a mais recente se deu por meio da Lei n.º 13.429/2017, que ficou conhecida como Lei da Terceirização; e da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), as quais representaram marcos importantes nesse processo (Brasil, 2017a, 2017b).

Essas leis ampliaram a possibilidade de terceirização, permitindo que empresas terceirizassem até mesmo atividades-fim, pois antes disso, a terceirização estava limitada às atividades-meio. A atividade-meio referia-se as atividades secundárias da empresa, relacionadas com serviço de limpeza, de alimentação de funcionários, vigilância, etc. (Silva, 2021).

As mudanças legislativas tiveram impactos significativos no mercado de trabalho e nas relações entre empresas e trabalhadores, de forma que, enquanto alguns argumentam que a flexibilização das leis de terceirização é benéfica para a economia, outros acreditam que isso coloca os trabalhadores em uma posição mais vulnerável.

A regularização da terceirização era uma necessidade evidente. Porém, analisando os impactos da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) sobre a dinâmica de trabalho no Brasil, constata-se uma preocupante flexibilização das normas, especialmente em aspectos relacionados à terceirização e ao trabalho intermitente. Essa flexibilização foi apontada como responsável por reduzir os custos das empresas e aumentar sua competitividade, mas também como uma potencial causa de precarização das condições de trabalho e redução dos direitos dos trabalhadores.

Um ponto bastante discutido dessa reforma está relacionada à condição de que a normativa definiu que os serviços podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, sendo que, quando e enquanto forem executados nas dependências da tomadora, aos empregados terceirizados são garantidas as mesmas condições, no que se refere a alimentação fornecida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; assim como o direito de utilizar os serviços de transporte; e de atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; assim como, o recebimento de treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; e também condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço (CNI, 2017).

Essa mudança, permitindo terceirizar a atividade-fim das empresas, tem gerado grandes discussões. A divergência de perspectivas em relação às mudanças propostas nas regras trabalhistas gira em torno de argumentos apresentados por empresários, que defendem os benefícios da desburocratização na contratação de funcionários. Isso, segundo eles, resultaria em uma produção mais especializada e na redução de custos judiciais relacionados à Justiça do Trabalho. Por outro lado, centrais sindicais, procuradores e juízes do trabalho expressam preocupações quanto à possibilidade de essas novas regras propiciarem o surgimento de práticas fraudulentas e precarizarem as relações de trabalho como um todo.

Para compreender plenamente essa controvérsia, é essencial abordar o conceito de atividade-fim de uma empresa.

A atividade-fim caracteriza a razão de ser de uma empresa, sendo sua principal atividade. Um banco tem operações financeiras como sua atividade-fim; uma operadora de telefonia tem a prestação de serviços de telecomunicação como sua atividade-fim. Isso define 8 tais empresas como elas são. A atividade-fim difere das atividades-meio justamente porque é naquela que está o “espírito” da empresa. (Pereira, 2017, p. 7-8).

Essa expressão refere-se à principal função ou atividade pela qual uma empresa é reconhecida, aquela que está diretamente associada ao seu propósito central de negócios. Entender essa definição é crucial para analisar como as alterações propostas nas regras trabalhistas podem impactar a dinâmica das contratações, a especialização da produção e os potenciais desdobramentos legais.

Conforme a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Lei n.º 6.019/1974, também definia que a responsabilidade seria subsidiária da empresa contratante em relação ao pagamento das obrigações trabalhistas dos empregados da empresa contratada (CNI, 2017).

Em termos de responsabilidades, de acordo com a nova regra, a empresa tomadora será responsabilizada apenas subsidiariamente, ao invés de solidariamente pelos débitos trabalhistas deixados em aberto pela empresa prestadora. De modo que, ela somente poderá ser cobrada pelo trabalhador se a prestadora de serviços não tiver patrimônio suficiente para arcar com a dívida (Pereira, 2017).

A distinção entre responsabilidade subsidiária e solidária reside na abordagem adotada no processo de cobrança. No cenário de responsabilidade solidária, ambas as empresas envolvidas podem ser acionadas simultaneamente, compartilhando a obrigação. Em contraste, na responsabilidade subsidiária, a empresa prestadora de serviços é inicialmente sujeita à cobrança, e somente em caso de insuficiência de patrimônio desta para quitar a dívida é que a empresa tomadora pode ser acionada (Pereira, 2017).

Na responsabilidade solidária, ambas as empresas são consideradas responsáveis integralmente pelo cumprimento da obrigação, e o credor tem o direito de buscar a totalidade do montante de qualquer uma delas. Por outro lado, na responsabilidade subsidiária, a empresa prestadora de serviços é a primeira instância a ser cobrada, assumindo a responsabilidade primária pelo débito. Somente na eventualidade de a prestadora não possuir recursos suficientes para saldar a dívida é que a empresa tomadora pode ser chamada a arcar com a responsabilidade remanescente. Essa distinção torna-se crucial em situações em que a empresa prestadora de serviços enfrenta dificuldades financeiras, impactando diretamente a sequência de responsabilidades no processo de cobrança.

Isso garante uma maior estabilidade jurídica para a empresa que contrata os serviços, uma vez que não fica sujeita a ser acionada a qualquer momento para quitar obrigações deixadas por outras empresas. Por outro lado, é importante salientar que, conforme essa normativa, o trabalhador pode enfrentar um período de espera significativo para finalmente receber o pagamento de seus direitos trabalhistas. Isso ocorre tanto no âmbito da empresa prestadora de serviços, que é a primeira a ser responsabilizada, quanto na empresa contratante, que só seria acionada subsidiariamente. Em outras palavras, o trabalhador teria que aguardar até que, na fase de execução da sentença, seja constatado que a prestadora de serviços não possui recursos suficientes para quitar a dívida, momento em que a empresa contratante pode ser convocada e sujeita à execução.

Outro aspecto que merece destaque é a questão de que a implementação da Reforma ampliou o espaço para negociações individuais entre empregadores e empregados, privilegiando interesses empresariais. Esse movimento gerou uma diminuição na força dos sindicatos, que tiveram suas receitas impactadas pela extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical. A análise corrobora que a redução do poder de negociação coletiva acentuou as desigualdades estruturais nas relações de trabalho (Passos & Lupatini, 2020).

Os dados também apontam que a ampliação da terceirização, inclusive em atividades-fim, contribuiu para um aumento no número de trabalhadores sob regimes mais precários. Estudos como o de Fontainha et al. mostram que trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam menores salários, menos benefícios e maior rotatividade, em comparação aos contratados diretamente (Fontainha et al., 2017). E além disso, destacam que as alterações da Reforma geraram um desencorajamento do litígio, em especial por parte dos empregados, dado o risco de terem que pagar honorários de sucumbência e periciais em caso de perda da ação.

Conforme a Lei n.º 13.429/2017, não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Essa Lei determina que caso o empregado seja demitido, não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de terceirizado antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da sua demissão (Brasil, 2017).

Quanto ao trabalho intermitente, embora essa modalidade tenha promovido a inclusão de trabalhadores no mercado formal, a imprevisibilidade de renda e a ausência de garantias trabalhistas plenas criaram um ambiente de insegurança econômica para muitos (Galvão et al., 2019).

Ainda sobre a percepção social, a literatura analisada indica que a Reforma Trabalhista foi amplamente criticada por sua orientação neoliberal, que prioriza o mercado em detrimento da proteção social. A redução de barreiras regulatórias para empresas promove um ambiente mais favorável ao capital, mas em um cenário de desigualdades históricas, essa desregulação pode aprofundar problemas sociais já existentes (Lopes et al., 2020).

Cabe destacar que as mudanças trazidas pela Reforma também refletem um movimento global de flexibilização do trabalho, observado em diversos países como resposta às pressões econômicas contemporâneas (Silva, 2020). Contudo, é essencial ponderar os resultados à luz das especificidades socioeconômicas brasileiras, considerando o impacto direto sobre as populações mais vulneráveis.

**CONCLUSÃO**

O presente estudo analisou os impactos da Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no sistema jurídico brasileiro, com foco nas mudanças relacionadas à flexibilização das relações de trabalho e à intensificação da terceirização. O problema norteador questionou como essas alterações impactaram os direitos dos trabalhadores no Brasil, especialmente no que diz respeito à precarização das condições laborais. A pesquisa evidenciou que a flexibilização normativa, embora tenha buscado atender à competitividade empresarial, gerou consequências significativas para a segurança e os direitos trabalhistas.

O objetivo geral foi plenamente alcançado, ao se analisar os impactos da Reforma Trabalhista, particularmente no que tange à ampliação da terceirização, incluindo atividades-fim, e à introdução do trabalho intermitente. O estudo identificou que essas práticas resultaram em condições laborais mais precárias, como menores salários, benefícios reduzidos e maior rotatividade para trabalhadores terceirizados. Além disso, o desmonte da obrigatoriedade da contribuição sindical comprometeu a força dos sindicatos, enfraquecendo a negociação coletiva e exacerbando as desigualdades estruturais. Quanto ao trabalho intermitente, a imprevisibilidade de renda e a falta de garantias plenas foram destacados como fontes de insegurança econômica.

A partir dos objetivos específicos, constatou-se que a intensificação da terceirização, apontada como tendência global, refletiu-se no Brasil de maneira mais pronunciada devido às desigualdades socioeconômicas do país. As alterações na legislação promoveram um ambiente favorável ao capital, mas aprofundaram problemas sociais, como a desigualdade de acesso a direitos trabalhistas. A redução no número de litígios trabalhistas, impulsionada pelo risco de honorários de sucumbência, também foi uma consequência importante das mudanças legais, criando um contexto de desproteção para os trabalhadores.

Com base nos resultados, sugere-se que futuras pesquisas explorem mais profundamente os impactos da Reforma Trabalhista no longo prazo, avaliando suas implicações para diferentes setores econômicos e perfis de trabalhadores. Também seria relevante investigar a relação entre as novas modalidades contratuais e a qualidade de vida dos trabalhadores, bem como analisar o papel dos sindicatos em contextos de baixa contribuição sindical obrigatória.

A pesquisa realizada contribui significativamente para o debate acadêmico ao aprofundar a compreensão sobre os efeitos da flexibilização trabalhista no Brasil. Ao iluminar os desafios e as contradições da Reforma Trabalhista, o estudo oferece subsídios para a formulação de políticas públicas que priorizem o equilíbrio entre a competitividade econômica e a proteção social, consolidando-se como uma referência para novas investigações sobre o tema.

**REFERÊNCIAS**

AMADEO, Edward J.; SCANDIUZZI, João Carlos; PERO, Valéria. Ajuste empresarial, empregos e terceirização. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 16, p. 20-37, 2022.

BONFIM, Hanna Larissa Lima. Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia.** Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. Ano 6, n. 9, out. 2017. (online). Disponível em: http://escolajudicial.trt5.jus.br/revista- eletronica-edicao-atual.

BRASIL. **Decreto n.º 5.452, de 1943.** Disponível em:  [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1)**.** Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n.º 1.212, de 1966.** Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n.º 1.216, de 1966.** Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Decreto 62.756, de1968**. Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Decreto 1.034, de 1969**. Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Lei n.º 6.019, de 1974**. Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Lei n.º 7.102, de 1983.** Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 89.056, de 1983.** Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Enunciado 256, de 1986.** Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Alteração do Enunciado 256, em 1993**. Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Enunciado 331**, o qual foi alterado pela Resolução n° 96, de 11 de setembro de 2000. Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.429, de 2017**. Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

\_\_\_\_\_\_. **Lei n.º 13.467, de 2017.** Disponível em: [https://legislacao.presidencia.gov.br](https://www.bing.com/ck/a?!&&p=c6c9afa8b4485400JmltdHM9MTcwMjUxMjAwMCZpZ3VpZD0xZDI2Y2E1Yy02MjFhLTZhMDctMTliYy1kYjViNjNjZjZiZTQmaW5zaWQ9NTAwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=1d26ca5c-621a-6a07-19bc-db5b63cf6be4&u=a1aHR0cHM6Ly9sZWdpc2xhY2FvLnByZXNpZGVuY2lhLmdvdi5ici9hdG9zLz90aXBvPURFQyZudW1lcm89NjI3NTYmYW5vPTE5NjgmYXRvPWZhZmdYVFUxRWVqUlZUNWEw&ntb=1). Acesso em nov. 2023.

CNI. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Estudos de Relações do Trabalho.** Modernização trabalhista lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017: panorama anterior e posterior à aprovação. Brasília 2017.

CUT Brasil. Terceirização e Desenvolvimento. Uma conta que não fecha. **Dossiê acerca do impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo, 2014, fl.13. Disponível em: http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacaoe-Desenvolvimento.pdf.

FONTAINHA, F.; RODRIGUES, P.; FERNANDES, P. de A. **A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos: análise do fluxo processual do TRT1**. *Opinião Pública*, Campinas, v. 27, n. 3, p. 797–821, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-01912021273797>. Acesso em: 12 nov. 2024.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. **Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo**. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253–270, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>. Acesso em: 02 nov. 2024.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GRILLO, Marcelo Gomes Franco. **Instituições de direito público e privado.** São Paulo: Atlas, 2020.

LOPES, F. J. O.; SILVA, G. E. da; SHIOZAKI, M. P.; FREITAS, S. M. P. de. **(De)Forma Trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho**. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 25, e48213, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.48213>. Acesso em: 10 nov. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAYER, E. L. S.; SCHORR, J. S.; LOCATELLI, J. H. P. A regulamentação da terceirização trabalhista e os limites da responsabilidade subsidiária: uma análise a partir da Lei nº 13.429/17. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 115–142, 2020.

PASSOS, S. da S.; LUPATINI, M. **A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil**. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 23, n. 1, p. 132–142, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n1p132>. Acesso em: 12 nov. 2024.

PELATIER, Patrícia et al. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil:** novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018.

PEREIRA, Filipe Gradim Machado et al. **Terceirização e direito do trabalho:** o debate sobre as novas formas de flexibilização no contexto da Lei 13.429/17. 2017.

REBELO, André Marques et al. Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil:** novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: Ipea, 2018.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Eliana Paula Félix Ferreira da. **Terceirização na Petrobras:** uma visão a partir do Rio Grande do Norte. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

1. Acadêmico do Curso de ciências contábeis - 8º Semestre. Faculdades Integradas Machado de Assis. Odairdacosta28@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Especialista, em Direito do Traballho e Processo do Trabalhp. Orientador. Professor do Curso de Administração e Ciências Contábeis. Faculdades Integradas Machado de Assis. emilypinceta@gmail.com. [↑](#footnote-ref-2)