

**FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO? A TERCEIRIZAÇÃO SOB
A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**
***FLEXIBILIZATION OR PRECARIOUSNESS? OUTSOURCING FROM
THE PERSPECTIVE OF BRAZILIAN LABOR LEGISLATION***

Ana Ligia de Moraes¹
Jair Aparecido Cardoso²

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo realizar uma análise crítica do fenômeno da terceirização no Brasil, partindo de um panorama histórico global, e culminando na análise da Reforma Trabalhista de 2017, direcionando o estudo, especificamente, ao plano nacional. A pesquisa para a produção do artigo foi desenvolvida a partir da utilização do método qualitativo e baseia-se em fontes documentais, com ênfase nos dispositivos legais da Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 13.429/2017. Complementarmente, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, com o intuito de fornecer o embasamento teórico para compreender em que medida o instituto da terceirização irrestrita, consolidada pela Reforma Trabalhista de 2017, configura-se como um processo de precarização sistemática das condições de trabalho e do esvaziamento progressivos dos direitos sociais no contexto do século XXI, em detrimento da modernização e flexibilização das relações laborais prometida pelo instituto em questão. O que se verificou, na prática, foi um efeito inverso ao esperado, uma vez que a terceirização irrestrita transfere os riscos econômicos diretamente ao trabalhador, o elo mais vulnerável dessa relação, acentuando e reforçando um sistema de desigualdade e desequilíbrio nas relações de trabalho.

Palavras - chave: reforma trabalhista; flexibilização; precarização; direitos fundamentais; terceirização irrestrita.

ABSTRACT

This article aims to conduct a critical analysis of the phenomenon of outsourcing in Brazil, starting from a global historical perspective and culminating in an analysis of the 2017 Labor Reform, focusing specifically on the national level. The research for this article was developed using a qualitative method and is based on documentary sources, with an emphasis on the legal provisions of Law No. 13,467/2017 and Law No. 13,429/2017. Additionally, bibliographic research was used to provide the theoretical basis for understanding the extent

¹ Graduanda em Direito na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto - FDRP – USP. E-mail: analigia9111@gmail.com

² Professor de Graduação e Pós - Graduação na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/ USP), Doutor em Direito pela PUC - SP.

to which the institution of unrestricted outsourcing, consolidated by the 2017 Labor Reform, constitutes a process of systematically worsening working conditions and progressively eroding social rights in the 21st century, to the detriment of the modernization and flexibilization of labor relations promised by this institution. What was observed, in practice, was an effect opposite to that expected, since unrestricted outsourcing transfers economic risks directly to the worker, the most vulnerable link in this relationship, accentuating and reinforcing a system of inequality and imbalance in labor relations.

Keywords: labor reform; flexibility; precariousness; fundamental rights; unrestricted outsourcing.

1. Introdução

O presente artigo tem como objetivo primordial construir uma análise crítica em relação ao fenômeno da terceirização, com enfoque na legislação trabalhista brasileira, especificamente a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Sob esse aspecto, busca - se compreender se essa flexibilização normativa representa um avanço rumo à modernização produtiva das relações laborais ou um processo de precarização das relações de trabalho e esvaziamento de direitos sociais dos trabalhadores.

A relevância do tema abordado se evidencia diante do atual contexto de transformações estruturais no mundo globalizado do trabalho, em que a flexibilização das normas laborais tem sido frequentemente apresentada como instrumento de competitividade e eficiência econômica. O debate em tela é fundamental para avaliar os reais impactos dessas mudanças sobre a proteção social do trabalhador e sobre a efetividade dos direitos previstos na Constituição Federal, especialmente no que se refere ao princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Para isso, utilizou - se o método qualitativo, fundamentada em fontes documentais e bibliográficas, a partir de uma análise que articula fundamentos jurídicos, históricos e sociais com o objetivo de examinar as consequências do instituto da terceirização no plano nacional contemporâneo.

A partir da análise desenvolvida, demonstrou - se que as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista não promoveram integralmente a prometida modernização das relações de trabalho. Ao invés disso, observa - se a ampliação de práticas de precarização e o esvaziamento sistemático dos direitos dos trabalhadores. Para sustentar tal perspectiva, foram

analisados dispositivos legais específicos que atuam de forma significativa na redução da proteção jurídica do trabalhador, uma vez que o efeito desses mecanismos se pauta a partir da dinâmica de transferência de riscos econômicos diretamente para o trabalhador, de

forma a fragilizar entidades sindicais acentuando, conseqüentemente, desigualdades inerentes às relações de trabalho.

Tendo em vista a pesquisa desenvolvida, conclui-se que a Reforma Trabalhista de 2017 representou, em muitos aspectos, um retrocesso normativo. Sob o discurso da modernização, o que se legitimou foi em grande parte a flexibilização e a desregulamentação de direitos trabalhistas historicamente consolidados, intensificando a precarização das condições de trabalho e comprometendo, ainda, princípios constitucionais.

2. Definição e análise da gênese do instituto da terceirização no plano global e nacional.

São múltiplas as denominações atribuídas à prática em que empresas contratam terceiros para exercer funções auxiliares, vinculadas à sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, terciarização, desverticalização, exteriorização do emprego, entre outros. No entanto, todos os termos estão relacionados ao mesmo instituto, que consiste na possibilidade de contratar terceiros para a realização de atividades na empresa, e, desta forma, essa prática pode compreender tanto a produção de bens quanto de serviços secundários (MARTINS, 2024).

A terceirização é um fenômeno global e dinâmico que se intensificou, principalmente, nas últimas décadas em razão da globalização econômica, da reestruturação produtiva e, conseqüentemente, da crescente competitividade nos mercados internacionais. Em razão de sua dinamicidade, torna-se imprescindível analisar criticamente sua gênese e institucionalização, à luz de uma perspectiva histórico-cultural, a fim de compreender os interesses que a sustentam e os impactos sociais que dela decorrem.

A partir disso, apesar de sua consolidação no contexto contemporâneo estar associada à modernização das relações de trabalho e à segmentação das cadeias produtivas, registros históricos demonstram que práticas análogas à terceirização já estavam presentes em

civilizações antigas. Sua gênese remonta à Grécia Antiga, onde era comum a prática de alugar mão de obra escravizada para a realização de tarefas em benefício de terceiros, especialmente em atividades como a mineração nas minas de prata, evidência de que, desde os primórdios, essa lógica de externalização da força de trabalho tem como alvo as camadas mais vulneráveis e estigmatizadas da sociedade.

Durante períodos pré-industriais, já se observavam formas de organização do trabalho semelhantes à terceirização, como a empreitada, habitualmente presente em atividades relacionadas à construção e à agricultura. Conforme define Martins (2024), empreitada pode ser entendida como o contrato pelo qual uma das partes, o empreiteiro, assume a obrigação de realizar determinada obra para a outra parte, o dono da obra, com ou sem fornecimento de materiais, mediante pagamento de remuneração global ou proporcional ao serviço executado. Neste sentido, são exemplos clássicos de empreitada os serviços prestados por pedreiros independentes, como a construção de uma casa, a edificação de um muro ou a pintura de uma parede.

É importante destacar que, na empreitada, não há subordinação jurídica, ou seja, o empreiteiro executa o serviço de forma autônoma, com liberdade na condução dos seus métodos de trabalho, diferentemente da relação de emprego, que pressupõe habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Tendo em vista tais distinções, compreende-se que o modelo reconhecido como empreitada já antecipava a lógica de externalização da força de trabalho a terceiros para fins produtivos, o que demonstra, empiricamente, que a delegação de tarefas fora da estrutura central das empresas não é uma novidade, mas sim uma prática historicamente adaptada às transformações econômicas e sociais no tempo e no espaço.

Assim, uma ideia mais moderna e idêntica aos moldes atuais de terceirização global surgiu durante a década de 1940, período compreendido pela Segunda Guerra Mundial, no contexto em que empresas de armamentos, que se encontravam sobrecarregadas, delegavam tarefas para terceiros com o objetivo de manejar com mais eficiência a alta demanda de produção. Sob essa perspectiva, compreende-se que o fenômeno da terceirização emergiu em um contexto social marcado por desemprego e crises econômicas e sociais profundas, cenário no qual os empresários buscaram reduzir os custos com mão de obra especializada e otimizar sua produção, visando o aumento dos lucros.

Como processo associado à reestruturação produtiva, a terceirização se caracteriza

pela concentração das empresas em suas atividades principais e pela transição do modelo verticalizado, em que a própria empresa executa integralmente todas as etapas produtivas, para uma estrutura em rede, onde cada ente desenvolve parte do processo, visando a especialização gradual. Dessa forma, em relação ao viés econômico, destaca-se que:

(...) A terceirização constitui um poderoso instrumento de gestão que permite às organizações (públicas ou privadas) especializarem-se nas áreas centrais de sua atividade produtiva, reduzindo custos e fomentando o crescimento econômico e o emprego, ao passo em que são desenvolvidas relações de parceria comprometidas com o aperfeiçoamento de produtos e serviços. (SILVA COSTA, 2016, p. 2)

Sob a perspectiva da esfera nacional, a ideia de terceirização foi introduzida em meados da década de 1950, com enfoque nas multinacionais automobilísticas, que contratavam serviços de terceiros para a produção dos componentes de seus produtos finais. Embora esse período ainda estivesse fortemente marcado pela predominância do modelo fordista de produção, que se centra na fragmentação do processo do trabalho em tarefas simples e repetitivas, que exigem baixo nível de qualificação e iniciativa do trabalhador, a adoção da terceirização por essas empresas sinalizava uma transição gradual do fordismo por outro modelo de produção, o toyotismo.

O modelo de produção denominado “toyotismo” defende uma lógica de produção mais flexível, descentralizada e baseada em redes de fornecedores, em oposição ao sistema fordista centralizado. No entanto, essa aparente modernização produtiva camufla, na prática, uma estratégia de fragmentação do trabalho que enfraquece os vínculos empregatícios e transfere diretamente os riscos da atividade econômica para os trabalhadores e pequenas empresas subcontratadas.

Nesse sentido, no contexto brasileiro, a adoção da terceirização já refletia, ainda que primariamente, essa reestruturação das formas de organização do trabalho, marcando o início de um processo de desresponsabilização empresarial. Assim, a chamada modernização das relações produtivas nada mais fez do que antecipar os efeitos mais profundos da globalização e da consolidação do ideal neoliberal, que impõe uma lógica de gestão voltada à maximização do lucro em detrimento das garantias e direitos trabalhistas fundamentais.

Foi apenas no ano de 1974, entretanto, que surgiu no Brasil a primeira norma a regulamentar o trabalho temporário, com a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. O objetivo

dessa norma consistia em uma tentativa de enquadrar demandas específicas de trabalhadores que não podiam ou não pretendiam estabelecer vínculos empregatícios permanentes. A legislação em questão apresentava um rol exemplificativo dos indivíduos que seriam beneficiados por ela, e entre eles cita-se os estudantes, as donas de casa, que poderiam dedicar um determinado período de tempo a um trabalho de seu interesse, sem que prejudicasse seus encargos domésticos, os jovens em idade de serviço militar e trabalhadores com mais de 35 anos, ou aqueles que já estavam aposentados, mas ainda aptos ao exercício de determinadas funções.

A legislação se apresentava, no entanto, muito mais benéfica para as empresas, que visavam lucrar com uma mão de obra mais barata, sem se preocupar com os ônus das

disposições tutelares da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³, que visava assegurar legalmente os direitos e garantias inerentes ao trabalhador. Tal flexibilização normativa, oriunda da Lei nº 6.019, demonstrava, ainda que de forma sutil, os efeitos do modelo de produção toyotista que começava a se enraizar no plano nacional, visível, inclusive, no processo de desresponsabilização patronal e fragilização dos vínculos empregatícios.

Diante do contexto de fragilidade econômica e social em que emergiram e se consolidaram as práticas de terceirização do trabalho, torna-se imprescindível ampliar a análise meramente econômica desse instituto e refletir mais profundamente sobre os impactos sociais, jurídicos e trabalhistas que decorrem de sua adoção.

Nesse sentido, observa-se a presença de contradições relevantes, uma vez que, embora a terceirização seja apresentada como um mecanismo de eficiência e modernização produtiva, seus efeitos práticos revelam uma constante precarização das relações trabalhistas, esvaziamento de garantias legais historicamente conquistadas, enfraquecimento da proteção ao trabalhador, além da fragilização gradual da estrutura do mercado de trabalho, amplamente marcado pelos baixos salários, vínculo empregatício instável e qualificação profissional reduzida.

³ A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, no Estado Novo. Seu objetivo foi unificar a legislação trabalhista existente no Brasil, regulamentando as relações individuais e coletivas de trabalho. A CLT representou um marco histórico ao inserir definitivamente os direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, sendo elaborada no contexto da criação da Justiça do Trabalho, em 1941.

3. A Terceirização Irrestrita e a Reforma Trabalhista: Retrocesso ou Modernização?

A expansão acelerada da terceirização no Brasil, especialmente a partir da década de 1990, passou a colocar em risco os fundamentos legais que sustentam a regulamentação do trabalho no país. Ao observar o contexto econômico brasileiro naquela década, compreende-se que o país estava inserido em uma dinâmica de exploração dependente, fundado na superexploração da força de trabalho, marcado pelas políticas neoliberais e abertura econômica no Brasil.

Visando compreender o conceito de dependência neste contexto, Rafagnin e Nogueira (2020), ao citarem a obra *Dialética da Dependência* do economista brasileiro Ruy Mauro Marini (1973), esclarecem que se trata de uma relação de subordinação entre nações formalmente independentes, cujas relações são estabelecidas com o objetivo de assegurar a reprodução ampliada da dependência. Logo, a reação da economia dependente é compensá-la na produção interna e, dessa forma, o aumento da intensidade do trabalho surge como um aumento da mais-valia, conseguido através da maior exploração do trabalhador, e não pelo aumento da sua capacidade produtiva (MARINI, 1973). E é justamente neste plano que ocorrem transformações mais significativas da década de 1990 no Brasil.

É nesse cenário econômico que, em outubro de 2011, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) promoveu uma audiência pública inédita com o intuito de coletar elementos técnicos necessários para uma compreensão mais aprofundada dos aspectos socioeconômicos do instituto da terceirização no país. A realização da audiência foi motivada pela instabilidade gerada pela ausência de uma legislação específica capaz de regulamentar e fiscalizar esse fenômeno crescente, o que representava uma ameaça concreta aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores submetidos a esse modelo de relação trabalhista. Assim, nota-se que a audiência de 2011 é considerada um marco para o ramo do Direito do Trabalho, uma vez que representou o reconhecimento eficaz pelo Poder Judiciário da urgência em se repensar os limites e os efeitos da terceirização nas relações laborais brasileiras.

Durante as sessões da audiência pública que tiveram a duração de dois dias, cerca

de quarenta especialistas sobre o assunto foram ouvidos e tiveram a oportunidade de expor suas perspectivas sobre a matéria. Neste contexto, diversas correntes de pensamento foram apresentadas, algumas pautadas por um viés econômico de matriz liberal e progressista, outras sustentadas pela perspectiva jurídica trabalhista, e todas com argumentos distintos, favoráveis ou contrários ao instituto da terceirização.

Essa pluralidade de percepções contribuiu significativamente para o aprofundamento do debate ao colocar em evidência princípios constitucionais sensíveis, como o direito ao trabalho em condições dignas e o bem - estar da pessoa humana, que envolvem, sobretudo, um trabalho dentro dos padrões mínimos de subsistência. Neste sentido, compreende-se que o sentido ontológico do trabalho deve ser preservado, de modo que este não pode ser resumido a atos de produção dissociados do seu fim social.

De acordo com Silva (2020), os direitos sociais dos trabalhadores, bem como educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade, enquanto garantias originárias, quando mitigadas, interferem diretamente na dignidade da pessoa humana do trabalhador, o que contribui para a geração do retrocesso social.

No entanto, apesar das discussões e da tentativa de institucionalizar o debate naquele momento, foi apenas com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, no contexto da Reforma Trabalhista, que o Congresso Nacional aprovou uma legislação que passou a regulamentar formalmente a terceirização no Brasil.

A Reforma Trabalhista⁴, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, promoveu profundas alterações nos pilares estruturais do Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à gestão da força de trabalho (RAFAGNIN; NOGUEIRA, 2020). Embora os processos de precarização tenham se intensificado a partir da década de 1990, conforme exposto anteriormente, foi a partir da crise econômica iniciada em 2014 que se intensificou o discurso sobre a necessidade de flexibilizar as leis laborais, justificando a modernização das relações de trabalho e dando respaldo político à aprovação da reforma.

No entanto, a partir de uma análise macro do sistema jurídico brasileiro, observa-se que a legislação trabalhista no Brasil foi omissa em relação ao instituto da

⁴ A Reforma Trabalhista brasileira, instituída pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, promoveu alterações significativas em diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com impactos profundos nas relações laborais.

terceirização desde o momento da promulgação da Constituição Federal de 1988. Por este motivo, com o objetivo de superar tal lacuna que causava profunda insegurança jurídica, a jurisprudência trabalhista, sobretudo a Súmula nº 331/1993 do TST⁵,⁵ passou a limitar a terceirização apenas a serviços secundários ou de apoio, como limpeza, vigilância e recepção, com base no entendimento de que a transferência de funções essenciais violaria os princípios de proteção ao trabalhador.

A Súmula em questão foi aprovada pela Resolução Administrativa nº23 de 17 de dezembro de 1993, tendo como base a orientação do órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, e foi publicada no *Diário da Justiça da União* no mesmo ano. Cabe destacar que sua formulação decorreu em razão da revisão da antiga Súmula nº 256, posteriormente cancelada, refletindo uma evolução significativa do entendimento jurisprudencial.

Entre os precedentes que embasaram a edição da Súmula 331, destacam-se os casos em que empregados de empresas de limpeza pleiteavam vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviços. O entendimento predominante era o de que essas situações poderiam configurar fraude trabalhista, visto que o trabalhador desempenhava suas funções na empresa contratante, mas sem acesso aos direitos e benefícios garantidos aos empregados diretamente contratados por ela.

A nova legislação, conhecida como “Lei da Terceirização” entretanto, rompe com esse paradigma ao legitimar expressamente a contratação de mão de obra terceirizada para qualquer setor da empresa, inclusive para a realização de suas atividades-fim. Assim, pela primeira vez, a terceirização passou a contar com uma regulamentação formal e específica, alterando de maneira significativa a Lei nº 6.019/74, prevendo a possibilidade de terceirização irrestrita.

Porém, essa ampliação tem sido alvo de severas críticas por seu potencial de intensificar a precarização do trabalho, à medida que transfere responsabilidades para empresas intermediárias, dificulta a formação de vínculos empregatícios estáveis e enfraquece o poder de barganha dos trabalhadores, legitimando práticas autoritárias que flexibilizam e desvalorizam as relações de trabalho. A necessidade de se abordar alguns questionamentos legais e constitucionais que foram introduzidos pelas Leis nº 13.467/2017 e 13.429/2017, de

⁵ A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho trata da terceirização de mão de obra e dispõe sobre a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora. Essa jurisprudência teve grande relevância na proteção dos trabalhadores terceirizados, especialmente em contextos em que seus direitos foram desrespeitados, consolidando-se como um importante instrumento de contenção de fraudes nas relações de trabalho.

acordo com Rafagnin e Nogueira (2020), decorrem justamente da constatação de que o discurso preconizado pela necessidade de atualizar a legislação, na realidade, configura-se como uma medida de retirada sistemática de direitos da classe trabalhadora.

4. Flexibilização do trabalho e precarização trabalhista: instabilidade dos direitos sociais e as condições de trabalho do século XXI

Ao tratar do impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho do século XXI, tem-se que a flexibilização dos direitos sociais é, na realidade, mais um dos artifícios do sistema capitalista para a manutenção de uma estrutura marcada pela exploração e pela aferição de lucros. Esse processo é disfarçado por um discurso progressista que defende a flexibilização dos meios de produção e a ampliação dos lucros, favorecendo a ascensão econômica das empresas e conferindo legitimidade à realização de seus interesses pautados pela busca por uma acumulação de capital desenfreada.

Apesar da retórica econômica que sustenta a flexibilização das leis trabalhistas como um suposto avanço rumo à modernização das relações produtivas, a prática revela um cenário distinto. A ideia de eficiência produtiva tem sido utilizada para justificar a retirada sistemática de direitos, promovendo um modelo de gestão que transfere riscos ao trabalhador e enfraquece sua proteção jurídica. As alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, longe de promoverem equilíbrio, acentuaram a precarização e a instabilidade das relações de trabalho.

Nesse sentido, tendo como base a Reforma Trabalhista anteriormente analisada, é basilar examinar algumas de suas alterações específicas que contribuíram diretamente para a precarização e a instabilidade das relações laborais, a fim de evidenciar, na prática, os efeitos negativos decorrentes dessas mudanças.

Em uma análise inicial, tem-se que a Reforma Trabalhista estabeleceu, como prevê o seu Artigo 223-G, um limite máximo para indenizações por danos extrapatrimoniais, que correspondem até cinquenta vezes o último salário contratual, além de restringir a possibilidade de cumulação de valores em razão de diferentes tipos de ofensa. Essa limitação reduz a responsabilidade financeira do empregador e compromete o princípio da equidade,

uma vez que trabalhadores com salários mais baixos acabam recebendo indenizações proporcionalmente menores.

Tal restrição se torna ainda mais problemática quando considerada no contexto das relações de trabalho terceirizadas, marcadas, conforme apontam Rafagnin e Nogueira (2020), pela predominância de contratos que favorecem a contratação de mão de obra menos qualificada, resultando em salários mais baixos e, conseqüentemente, em menores reparações em caso de violação de direitos.

Dessa forma, de acordo com um estudo da Universidade de São Paulo (USP) realizado no ano de 2017, cujos resultados foram apresentados pelo artigo *Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil*⁶, dos economistas Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn, após uma comparação entre os salários da mão de obra terceirizada no Brasil com os dos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas, os resultados indicaram que os salários dos trabalhadores terceirizados são, em média, 17% inferiores aos dos contratados diretamente pelas empresas.

Apesar de não existirem estudos empíricos amplos que avaliem, de forma conjunta, o diferencial de salário e de condições de trabalho entre trabalhadores terceirizados e efetivos, os dados indicam um cenário de desvantagem dos terceirizados, não apenas sob o aspecto remuneratório, mas também em relação à estabilidade, jornada de trabalho, exposição a riscos e acesso a direitos trabalhistas.

Ainda sob a análise da Reforma Trabalhista, a primazia do negociado sobre o legislado, conforme dispõe o artigo 611-A da CLT, enfraqueceu significativamente o poder de negociação dos trabalhadores e de seus sindicatos. Essa mudança ampliou o desequilíbrio contratual entre empregado e empregador, ao permitir que normas coletivas estabelecessem condições inferiores às legais, violando o princípio da proteção e comprometendo a dignidade do trabalhador. Neste mesmo sentido, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, conforme prevê o seu artigo 582, tem um impacto negativo notável em relação à proteção do trabalhador e de seus direitos, uma vez que a extinção da contribuição reduz significativamente o poder de barganha dos representantes sindicais, o que resulta, diretamente, em seu enfraquecimento.

⁶ STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. *Estudos economicos*, v. 47, n. 3, p. 587–612, 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ee/a/h9xm9LTBj65Xyvhv4Fy75THq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 jun. 2025.

Além desses retrocessos, a Reforma Trabalhista, por meio do artigo 611-B, passou a permitir alterações na duração do trabalho e dos intervalos intrajornada de forma que diverge completamente das disposições da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece esses fatores como essenciais à saúde e à qualidade de vida do trabalhador.

De forma contrária à lógica da flexibilização que compromete direitos trabalhistas, é essencial destacar o conceito de trabalho digno, fundamentado em instrumentos e cartas internacionais de direitos humanos, bem como nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trata-se de um conceito que assegura, segundo Delgado (2015), um: “(...) patamar civilizatório universal de direitos para o ser humano trabalhador, reconhecendo o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis para que possa levar uma vida digna”.

A dignidade no trabalho, segundo Rafagnin e Nogueira (2020), exige condições mínimas como: remuneração adequada para sustentar o trabalhador e sua família; ambiente seguro e salubre; jornadas limitadas com descanso semanal remunerado; e o respeito à liberdade sindical e ao direito de greve. Essas são premissas incompatíveis com as práticas flexibilizadoras que reduzem o trabalho a uma mera mercadoria descartável, como vistas através das alterações expostas anteriormente.

Dessa forma, constata-se que a flexibilização das normas trabalhistas, sobretudo a partir da promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, promoveu um reordenamento das relações laborais que compromete não apenas a efetividade dos direitos sociais historicamente conquistados, mas também a própria lógica constitucional de proteção ao trabalhador. As mudanças normativas, ao favorecerem os interesses econômicos em detrimento da dignidade humana, fragilizaram a lógica jurídica que sustentava a estabilidade das relações de trabalho e escancararam a insuficiência do modelo flexibilizador diante da realidade social brasileira, marcada por profundas desigualdades estruturais, tanto sociais como econômicas.

A limitação das indenizações por danos extrapatrimoniais, a ampliação da terceirização, a prevalência do negociado sobre o legislado e o enfraquecimento dos sindicatos são apenas alguns dos dispositivos que ilustram o avanço de um paradigma de desresponsabilização patronal e transferência dos riscos da atividade econômica para os trabalhadores. Esse movimento revela a adoção de uma política legislativa alinhada aos

interesses do capital, cujos efeitos práticos são a consolidação de relações laborais precarizadas, desiguais e cada vez mais instáveis.

Diante desse cenário, torna-se evidente que a ideia de modernização evocada para justificar tais reformas se dissocia, na prática, de qualquer avanço no campo da justiça social, configurando-se, na realidade, como um retrocesso normativo que ameaça os fundamentos de um trabalho digno. A leitura crítica das transformações promovidas pela Reforma Trabalhista exige, portanto, não apenas uma análise jurídica, mas também uma reflexão ética e social sobre o modelo de sociedade e de relações trabalhistas justas e dignas que se pretende construir.

5. Considerações finais

Ao longo do presente artigo, analisaram-se alguns dos principais aspectos da Reforma Trabalhista, introduzida pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017, apresentadas pelo poder público como uma estratégia para a desregulamentação e flexibilização dos direitos laborais, visando a integração do Brasil à dinâmica de reprodução do capital no século XXI. No entanto, ao comparar esses dispositivos com o conceito de trabalho digno, percebe-se a incompatibilidade das normas com o referido conceito, apresentado por Delgado (2015), resulta em novas morfologias da precarização do trabalho e na instabilidade dos direitos sociais. O discurso de modernização e atração de investimentos, na verdade, revelou-se uma medida de retirada sistêmica de direitos da classe trabalhadora, sempre em benefício do empregador e a favor do acúmulo do capital.

As alterações específicas da RT demonstram claramente a instrumentalização da flexibilização e desregulamentação para a precarização. Tal aspecto é possível de ser observado na imposição de teto máximo para os passivos trabalhistas (Art. 223-G), que limita a responsabilidade do empregador e afeta a equidade das indenizações. A supremacia do acordado sobre o legislado (Art. 611-A), combinada com o fim da obrigatoriedade da

contribuição sindical (Art. 582), enfraquece o poder de negociação dos trabalhadores e sindicatos, permitindo condições de trabalho inferiores às previstas em lei. Adicionalmente, o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (Art. 507-B) retira do trabalhador a

possibilidade de buscar judicialmente direitos acumulados, reforçando a relação de exploração devido à hipossuficiência. Por fim, a exclusão da duração do trabalho e dos intervalos das normas de saúde e segurança (Art. 611-B) é inconstitucional e contrária à Convenção 155 da OIT, que reconhece o impacto desses fatores na saúde do trabalhador.

Um dos pontos mais críticos analisados é a terceirização irrestrita (Lei nº 13.429/2017), que se expandiu para atividades-fim e não mais apenas para atividades-meio. A principal motivação para as empresas terceirizarem é a transferência de riscos para os trabalhadores, desobrigando-se à cumprirem a legislação. Essa prática tem como consequência o aumento significativo dos índices de acidentes laborais e a possibilidade de subcontratações sucessivas, o que rebaixa ainda mais a qualidade e a remuneração do trabalho.

Em suma, a Reforma Trabalhista de 2017, por meio da desregulamentação e flexibilização de seus artigos, não apenas deixou de cumprir as promessas de modernização e geração de empregos, mas, ao contrário, representou um profundo retrocesso normativo. Ao favorecer os interesses do capital, movimento típico do sistema capitalista no qual estamos inseridos, em detrimento da dignidade da pessoa humana, a legislação fragilizou as relações de trabalho, tornando-as cada vez mais precárias, desiguais e instáveis. As evidências apontam para um cenário de aumento do trabalho precário, do desemprego e das desigualdades sociais no Brasil, confirmando que o Estado optou por uma visão utilitarista, abandonando a diretriz protetiva que deveria nortear o Direito do Trabalho e, fundamentalmente, a dignidade da pessoa humana, como prevê a legislação máxima do país.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Dispõe sobre a terceirização e altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (trabalho temporário). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 19 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho de 27 de setembro de 2011: audiência pública sobre terceirização. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 826, p. 1-3, 30 set. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/16602>. Acesso em: 20 jun. 2025.

COSTA, M. DA S. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. Cadernos EBAPE BR, v. 15, n. 1, p. 115–131, 2017. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/BCqMZr68NZ58zN8B7h8Kg5b/abstract/?lang=pt> Acesso em: 22 jun. 2025

FRANÇA DA SILVA, Débora; RAMON SANTOS DO NASCIMENTO SILVA, Mazukyevez. FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL E DIREITOS SOCIAIS: UMA REVISÃO INTEGRATIVA E SISTEMÁTICA : Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 6, n. 5, p. 12–33, 2020. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/100>. Acesso em: 24 jun. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025.

RAFAGNIN, M. S. S.; NOGUEIRA, V. M. R. Reforma trabalhista e trabalho digno: uma combinação possível? *Argumentum*, v. 13, n. 1, p. 153–166, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/28978>. Acesso em: 23 jun. 2025.

REDAÇÃO CONJUR. Audiência pública no TST mudou os rumos da jurisprudência sobre terceirização. *Consultor Jurídico*, 26 out. 2011. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2011-out-26/audiencia-publica-tst-mudou-rumos-jurisprudencia-terceirizacao/>. Acesso em: 21 jun. 2025.

STEIN, G.; ZYLBERSTAJN, E.; ZYLBERSTAJN, H. Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil. *Estudos economicos*, v. 47, n. 3, p. 587–612, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/h9xm9LTBj65Xyhv4Fy75THq/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 24 jun. 2025

Submetido em 07.10.2025
Aceito em 11.10.2025