

A TERCEIRIZAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM O VÍNCULO EMPREGATÍCIO¹

OUTSOURCING AND ITS RELATIONSHIP WITH EMPLOYMENT

LOPES, Liliâne de Fátima²

CÂNDIDO, Manoel Pereira³

SILVEIRA, Glaucio Batista da⁴

RESUMO

O presente artigo analisa os critérios jurídicos e fáticos utilizados para a caracterização do vínculo empregatício na terceirização de serviços no contexto jurídico brasileiro. A pesquisa se justifica pela relevância econômica da terceirização e pelos debates intensificados após a promulgação da Lei nº 13.429/2017, da Reforma Trabalhista e das decisões do Supremo Tribunal Federal em 2018. O objetivo geral consiste em investigar a relação entre terceirização e vínculo empregatício, analisando fundamentos legais, posicionamentos doutrinários e decisões judiciais. A metodologia adotou abordagem qualitativa de caráter descritivo-analítico, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de fontes primárias e secundárias. O estudo demonstrou que, embora o STF tenha validado a terceirização irrestrita na ADPF 324 e no RE 958.252, o vínculo empregatício continua sendo reconhecido pela Justiça do Trabalho quando a presente subordinação direta do trabalhador à empresa tomadora. A jurisprudência distingue subordinação estrutural, inerente à terceirização lícita, de subordinação direta, caracterizada por controle de jornada, supervisão por prepostos da tomadora e poder disciplinar, o que configura fraude. A responsabilidade subsidiária da tomadora foi mantida após a reforma trabalhista. Conclui-se que a terceirização representa instrumento legítimo de organização empresarial, mas permanece sujeita a limites jurídicos, prevalecendo o Princípio da Primazia da Realidade quando a prática evidenciar relação de emprego.

Palavras-chave: terceirização; vínculo empregatício; subordinação jurídica; reforma trabalhista; direito do trabalho.

ABSTRACT

This article analyzes the legal and factual criteria used to characterize the employment relationship in service outsourcing within the Brazilian legal context. The

1Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Mais - UNIMAIS, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, no segundo semestre de 2025.

2Acadêmica do 10º período do Curso de Direito pelo Centro Universitário Mais – UNIMAIS. E-mail: lilianedefatima@aluno.facmais.edu.br

3 Acadêmico do 10º período do Curso de Direito pelo Centro Universitário Mais – UNIMAIS. E-mail: manoelcandido@aluno.facmais.edu.br

4Professor-Orientador Esp. Docente do Curso de Direito, Administração e Ciências Contábeis no Centro Universitário Mais - UNIMAIS. Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro Universitário Mais - UNIMAIS (PPGE-UNIMAIS) - Turma 2025/2. Graduado em DIREITO pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2009). Especialista em Direito Tributário pela FACUNICAMPS (2010). Pesquisa sobre Educação, Cultura, Teorias e Processos Pedagógicos. Orcid: <https://lattes.cnpq.br/7658618983183438> <https://orcid.org/0009-0000-8956-5689> E-mail: glaucio.silveira@aluno.facmais.edu.br

research is justified by the economic relevance of outsourcing and the intensified debates following the enactment of Law No. 13,429/2017, the Labor Reform, and the Brazilian Supreme Court decisions in 2018. The general objective is to investigate the relationship between outsourcing and employment relationships, analyzing legal foundations, doctrinal positions, and judicial decisions. The methodology adopted a qualitative descriptive-analytical approach, developed through bibliographic and documentary research, with analysis of primary and secondary sources. The study demonstrated that, although the Supreme Court validated unrestricted outsourcing in ADPF 324 and RE 958.252, the employment relationship continues to be recognized by Labor Courts when direct subordination of the worker to the client company is present. Jurisprudence distinguishes structural subordination, inherent to lawful outsourcing, from direct subordination, characterized by working hours control, supervision by client company representatives, and disciplinary power, which constitutes fraud. The subsidiary responsibility of the client company was maintained after the labor reform. It is concluded that outsourcing represents a legitimate instrument of business organization, constitutionally validated, but remains subject to legal limits, with the principle of reality prevailing when practice evidences an employment relationship.

Keywords: outsourcing; employment relationship; legal subordination; labor reform; labor law.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, em razão do avanço da globalização, o mundo do trabalho tem passado por significativas transformações da competitividade econômica e da reestruturação dos modelos de gestão empresarial. A terceirização emergiu como estratégia adotada pelas empresas para racionalizar custos operacionais e focar em suas atividades principais. No Brasil, essa prática foi amplamente utilizada antes mesmo de haver regulamentação legal específica, gerando controvérsias sobre sua legalidade, limites e possibilidade de formação de vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

Visando uma robustez nesta pesquisa, tem-se que a justificativa reside na relevância da terceirização no cenário econômico brasileiro, sendo frequentemente adotada por empresas privadas e órgãos públicos como forma de reorganização produtiva e redução de custos. Entretanto, seu uso irregular tem resultado em precarização das condições laborais, desrespeito a direitos fundamentais e disputas judiciais sobre o reconhecimento do vínculo empregatício. A promulgação da Lei nº 13.429/2017 e da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) ampliou as possibilidades de terceirização, inclusive para atividades-fim, trazendo insegurança jurídica e necessidade de análise dos critérios aplicáveis.

A questão problema a ser investigada é: quais são os critérios jurídicos e fáticos utilizados para a caracterização do vínculo empregatício na terceirização, à luz da legislação vigente e da jurisprudência dominante? A hipótese é que, mesmo após a validação da terceirização irrestrita pelo STF, o vínculo empregatício continua sendo reconhecido quando presente a subordinação direta à tomadora, adaptando-se o conceito às novas formas de controle laboral (digital, algorítmico), em consonância com o Princípio da Primazia da Realidade.

O objetivo geral do artigo, consiste em investigar a relação entre a terceirização e o vínculo empregatício no contexto jurídico brasileiro, analisando os fundamentos legais, os posicionamentos doutrinários e as decisões judiciais que delimitam essa relação. Consecutivamente, os objetivos específicos incluem compreender a evolução legislativa e jurisprudencial da terceirização no Brasil; analisar os requisitos legais do vínculo empregatício à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e avaliar decisões jurisprudenciais que reconhecem ou afastam o vínculo empregatício em casos de terceirização.

A presente pesquisa adota abordagem qualitativa de caráter descritivo-analítico, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com análise de fontes primárias (Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho, Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017) e secundárias (doutrina especializada em Direito do Trabalho). O estudo abrange a análise jurisprudencial de acórdãos, súmulas e orientações dos tribunais superiores, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Supremo Tribunal Federal (STF) e Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), com ênfase em decisões posteriores à ADPF 324 e ao RE 958.252, julgados em 2018.

A coleta de dados será realizada em plataformas oficiais dos tribunais, repositórios digitais acadêmicos e bibliotecas universitárias, utilizando técnicas de categorização e análise crítica para identificar os critérios jurídicos e fáticos aplicados na caracterização do vínculo empregatício em contextos de terceirização, à luz do Princípio da Primazia da Realidade.

Para alcançar os objetivos propostos, o presente artigo está estruturado em cinco seções: a primeira trata dos fundamentos do vínculo empregatício no Direito do Trabalho; a segunda aborda a evolução legislativa e jurisprudencial da terceirização; a terceira apresenta a perspectiva empresarial; a quarta examina os critérios jurisprudenciais para reconhecimento do vínculo; e a quinta discute a responsabilidade subsidiária da tomadora, seguida das considerações finais.

2 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO E O VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O Direito do Trabalho se estrutura a partir de princípios protetivos voltados à compensação da desigualdade entre empregador e trabalhador. A posição de hipossuficiência econômica e técnica do trabalhador justifica a existência de normas que buscam equilibrar a relação laboral, impedindo a exploração e garantindo condições dignas de trabalho (Delgado, 2022).

Entre os princípios fundamentais, destaca-se o Princípio da Proteção, que determina a interpretação das normas trabalhistas de modo mais favorável ao trabalhador quando há dúvida sobre seu alcance, se manifestando nas vertentes *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável e manutenção da condição mais benéfica (Barros, 2021).

O Princípio da Primazia da Realidade estabelece que os fatos concretos prevalecem sobre documentos formais. Quando há divergência entre a forma contratual e a prática cotidiana da prestação de serviços, considera-se a realidade fática para reconhecimento da relação jurídica aplicável. Esse princípio permite à Justiça do Trabalho desconsiderar contratos civis ou de prestação de serviços quando, na prática, estiverem presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego (Delgado, 2022). A Constituição Federal de 1988 consagrou os direitos trabalhistas como direitos sociais fundamentais, estabelecendo no artigo 7º um

extenso rol de garantias mínimas irrenunciáveis, como proteção contra despedida arbitrária, FGTS, décimo terceiro salário e férias remuneradas (Brasil, 1988).

Dessarte, a caracterização do vínculo empregatício depende da presença simultânea dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT, que define empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (Brasil, 1943). Dessa regulamentação, se extraem quatro elementos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

A pessoalidade consiste na prestação de serviços por pessoa física determinada, configurando relação *intuitu personae*. Compreende que o trabalhador não pode se fazer substituir por outra pessoa na execução das atividades sem anuência do empregador. Logo, esse elemento se verifica quando a prestação é infungível, ou seja, quando o empregador tem interesse na pessoa específica do trabalhador (Garcia, 2023). Não há vínculo empregatício entre pessoas jurídicas, sendo a pessoalidade elemento que afasta a configuração quando o prestador atua por meio de empresa.

Já a não eventualidade ou habitualidade representa a prestação contínua de serviços. O trabalhador não presta serviços de forma esporádica, mas com frequência e regularidade, integrando-se à atividade do empregador. A não eventualidade se verifica pela repetição da prestação, tornando o trabalhador parte da organização produtiva, ainda que trabalhe apenas alguns dias por semana, desde que haja continuidade na relação (Delgado, 2022).

O terceiro elemento que consiste na CLT, a onerosidade, representa a contraprestação econômica pelo trabalho, ou seja, o pagamento de salário. A relação de emprego tem caráter sinalagmático, em que o trabalhador presta serviços e o empregador paga salário como contrapartida. Essa regulamentação afasta o vínculo nas hipóteses de trabalho voluntário, familiar ou por cortesia, em que não há pagamento, se manifestando não apenas no salário fixo, mas também em remuneração variável como comissões e gratificações (Garcia, 2023).

E a subordinação jurídica, constitui o elemento mais característico da relação de emprego, sendo o principal critério para distingui-la de outras formas de trabalho. Consiste na sujeição do trabalhador ao poder de direção do empregador, que estabelece condições de realização do trabalho, determina tarefas, fiscaliza a execução e aplica sanções disciplinares (Delgado, 2022).

A subordinação clássica ou hierárquica se manifesta pelo recebimento de ordens diretas, controle de jornada e fiscalização contínua, estando presente quando o trabalhador tem sua rotina determinada pelo empregador sem autonomia significativa (Tavares, 2020).

A doutrina desenvolveu o conceito de subordinação estrutural, que se verifica quando o trabalhador se insere na dinâmica organizacional da empresa, independentemente de ordens diretas constantes. A subordinação não se manifesta apenas pelo poder de comando, mas sim pela integração aos objetivos e atividades típicas do empregador (Moreira; Almeida, 2021).

Neste contexto, as transformações tecnológicas deram origem à chamada subordinação algorítmica ou digital, caracterizada pelo controle exercido por sistemas eletrônicos, algoritmos, aplicativos e plataformas capazes de monitorar localização, definir metas, avaliar o desempenho e aplicar penalidades de modo automatizado.

Ainda nesta conjuntura, compreender os limites dessa forma de controle é essencial para distinguir situações em que há, de fato, vínculo empregatício

daquelas em que prevalece a autonomia profissional. A diferenciação entre vínculo empregatício e trabalho autônomo se torna, portanto, fundamental para identificar a natureza jurídica da relação. O trabalho autônomo se caracteriza pela ausência de subordinação, preservando ao trabalhador a liberdade de execução, a definição de horários e métodos, além da assunção dos riscos de sua atividade e da possibilidade de prestar serviços a diversos tomadores simultaneamente. (Garcia, 2023). Contudo, o avanço das tecnologias e a adoção de plataformas digitais têm tornado essa distinção cada vez mais desafiadora.

Essa complexidade se evidencia especialmente nos contratos civis que, embora formalmente apresentem-se como de prestação de serviços autônomos, revelam, na prática, elementos típicos da relação de emprego. Nesses casos, se aplica o Princípio da Primazia da Realidade, que permite desconsiderar a forma contratual para reconhecer o vínculo empregatício com base nos fatos concretos (Delgado, 2022).

A utilização de contratos civis para mascarar relações de emprego constitui fraude à legislação trabalhista, prática recorrente em demandas judiciais contemporâneas, sobretudo em atividades mediadas por plataformas digitais. A fraude se caracteriza quando, apesar da aparência formal de autonomia, o trabalhador exerce suas funções de modo pessoal, contínuo, remunerado e subordinado - preenchendo, portanto, os requisitos essenciais do vínculo empregatício previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Uma vez constatada essa realidade, o contrato civil é declarado nulo, e o vínculo de emprego é reconhecido judicialmente, assegurando ao trabalhador o direito ao recebimento de todas as verbas trabalhistas correspondentes (Consoli, 2020).

A chamada “pejotização” insere-se nesse mesmo contexto de fraude, configurando-se quando o empregador solicita ou impõe ao trabalhador a constituição de pessoa jurídica para a prestação de serviços. Tal prática visa, em regra, reduzir encargos trabalhistas e previdenciários, mascarando uma relação que, de fato, possui todos os elementos previstos no artigo 3º da CLT. Diante dessa constatação, a Justiça do Trabalho tem reconhecido o vínculo empregatício, declarando a nulidade do contrato empresarial e determinando o pagamento das verbas trabalhistas sonegadas (Garcia, 2023).

3 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização no Brasil desenvolveu-se, inicialmente, sem uma regulamentação legislativa específica, sendo amplamente adotada pelas empresas, a partir da década de 1980, como estratégia de reorganização produtiva e de redução de custos operacionais. Diante da ausência de normas legais claras sobre o tema, instalou-se um cenário de insegurança jurídica, o que levou a Justiça do Trabalho a construir entendimentos jurisprudenciais destinados a preencher essa lacuna normativa e a estabelecer parâmetros quanto à licitude da prática e à responsabilização das empresas envolvidas (Delgado, 2022).

Diante da omissão legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou seu posicionamento por meio da Súmula nº 331, editada em 1993 e posteriormente revisada em 2011. Esse enunciado representou um marco na regulamentação jurisprudencial da terceirização, ao estabelecer a distinção entre atividades-meio e atividades-fim, autorizando a terceirização apenas nas primeiras - aquelas que não integram o núcleo essencial da atividade empresarial, como os serviços de limpeza, vigilância, manutenção e apoio administrativo. Por outro lado, a

terceirização das atividades-fim, entendidas como aquelas que compõem o objeto social da empresa e refletem sua função produtiva principal, foi expressamente vedada, salvo nas hipóteses de trabalho temporário, disciplinadas pela Lei nº 6.019/1974 (Brasil, TST, Súmula 331).

A Súmula nº 331 também consolidou o entendimento acerca da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora. Tal responsabilidade se fundamenta na culpa *in vigilando*, decorrente da falta de fiscalização adequada quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da contratada. De acordo com esse entendimento, caso a empresa prestadora não satisfaça seus deveres trabalhistas, a tomadora passa a responder subsidiariamente, ou seja, apenas após esgotadas as tentativas de execução em face da prestadora. Esse posicionamento jurisprudencial teve como finalidade assegurar a proteção dos trabalhadores terceirizados diante da inadimplência das empresas prestadoras e coibir o uso da terceirização como instrumento de precarização das relações de trabalho (Consoli, 2020; Martins, 2020).

A distinção entre atividades-meio e atividades-fim gerou amplas controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais, sobretudo pela dificuldade de delimitação precisa de cada categoria. Conforme observa Consoli (2020), a aplicação prática dessa classificação revelou-se complexa, uma vez que atividades consideradas secundárias em determinadas empresas poderiam configurar o núcleo produtivo em outras, ocasionando interpretações divergentes entre os tribunais trabalhistas. Apesar das críticas e das dificuldades interpretativas, a Súmula nº 331 orientou as decisões sobre terceirização por mais de duas décadas, tornando-se a principal referência normativa sobre o tema até a promulgação da legislação específica em 2017, que reformulou significativamente o tratamento jurídico da matéria.

A Lei nº 13.429, publicada em 31 de março de 2017, alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974 e introduziu a primeira regulamentação legal abrangente sobre a terceirização no Brasil. A nova legislação autorizou expressamente a terceirização de qualquer atividade da empresa, incluindo as atividades-fim, rompendo, assim, com a orientação jurisprudencial consolidada pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). De acordo com a norma, a empresa prestadora de serviços pode contratar e disponibilizar trabalhadores à empresa tomadora para a execução de serviços determinados e específicos, desde que não haja subordinação direta entre esses trabalhadores e a tomadora dos serviços (Brasil, 2017).

A Lei nº 13.429/2017 estabelece requisitos para a empresa prestadora de serviços, exigindo capital social compatível com o número de empregados, prova de inscrição no cadastro de contribuintes federal, estadual ou municipal, e comprovação de cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias. A legislação vedou também a contratação de empresa prestadora constituída por sócios ou administradores da empresa tomadora e proibiu a terceirização de empregados da tomadora para a prestadora, salvo após decorrido prazo de 18 meses. Essas disposições buscaram prevenir fraudes trabalhistas e garantir a regularidade das empresas prestadoras (Brasil, 2017; Droppa, 2021).

Poucos meses após a promulgação da Lei nº 13.429/2017, foi editada a Lei nº 13.467, em 13 de julho de 2017, amplamente conhecida como Reforma Trabalhista. Essa legislação promoveu alterações em mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas dinâmicas das relações laborais e ampliar a flexibilização das normas trabalhistas. Entre as inovações introduzidas, destacou-se o princípio da prevalência

do negociado sobre o legislado em determinadas matérias, permitindo que acordos e convenções coletivas de trabalho prevaleçam sobre a lei em temas como jornada de trabalho, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, entre outros aspectos da organização laboral (Brasil, 2017).

A Reforma Trabalhista reforçou a autorização para a terceirização irrestrita, ao incluir o artigo 4º-A na Lei nº 6.019/1974, consolidando juridicamente a possibilidade de contratação de empresas prestadoras de serviços para qualquer tipo de atividade. O dispositivo estabelece que a contratação de empresa prestadora de serviços não gera vínculo empregatício entre os trabalhadores e a empresa tomadora, ainda que o objeto social da prestadora coincida com o da tomadora. Com isso, a reforma rompeu definitivamente com a distinção entre atividades-meio e atividades-fim, substituindo o antigo critério jurisprudencial por um modelo que privilegia a liberdade contratual e a descentralização produtiva.

Além disso, a legislação vedou à empresa tomadora exigir dos trabalhadores terceirizados o cumprimento de jornada ou de condições de trabalho distintas daquelas previstas no contrato firmado entre as empresas, com o objetivo de evitar a configuração de subordinação direta. Essas alterações legislativas provocaram intensos debates acerca de seus impactos nas condições de trabalho e na efetiva proteção dos trabalhadores terceirizados (Castro; Firmino, 2025).

Nesse contexto, diversos autores têm analisado os efeitos da Reforma Trabalhista sobre a terceirização e suas consequências nas relações de trabalho. Reis (2020) destaca que a reforma ampliou significativamente as possibilidades de terceirização, permitindo que as empresas reorganizem suas estruturas produtivas com maior liberdade, mas adverte para os riscos de precarização, redução salarial e enfraquecimento das relações coletivas de trabalho. Silva e Soares (2023), por sua vez, observam que a terceirização das atividades-fim, anteriormente vedada pela jurisprudência, passou a ser amplamente utilizada em diversos setores econômicos, modificando de forma profunda a configuração das relações laborais no país.

As discussões doutrinárias encontraram eco também no âmbito judicial, culminando na análise da matéria pelo Supremo Tribunal Federal (STF). A constitucionalidade da terceirização irrestrita foi questionada por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, ajuizada pela Associação Brasileira do Pessoal de Serviços Terceirizados (Asserttem), e do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, ambos com repercussão geral reconhecida. Os julgamentos ocorreram conjuntamente em 30 de agosto de 2018, ocasião em que o STF decidiu, por maioria, pela licitude da terceirização tanto das atividades-fim quanto das atividades-meio, consolidando um novo marco interpretativo sobre o tema no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro (Brasil, STF, 2018).

O Ministro Luís Roberto Barroso, relator da ADPF nº 324, fundamentou seu voto nos princípios da liberdade de iniciativa e da livre concorrência, previstos no artigo 170 da Constituição Federal, defendendo que a terceirização constitui uma opção organizacional legítima das empresas voltada à otimização de recursos e à especialização de atividades. Para o ministro, a proibição da terceirização de atividades-fim não possui amparo constitucional, configurando uma restrição desproporcional à liberdade econômica e ao direito de as empresas definirem sua estrutura produtiva conforme suas estratégias de gestão e competitividade (Brasil, STF, ADPF 324, 2018).

No mesmo sentido, o Ministro Luiz Fux, relator do Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, acompanhou o entendimento pela constitucionalidade da terceirização irrestrita, fixando tese de repercussão geral no sentido de que “é lícita a

terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, STF, RE 958.252, 2018). A decisão ressaltou expressamente que os direitos trabalhistas devem ser integralmente observados e que a terceirização não pode ser utilizada como instrumento de fraude à legislação ou de supressão de garantias fundamentais dos trabalhadores.

Apesar da ampliação das possibilidades de terceirização, as deliberações do Supremo Tribunal Federal, igualmente reconheceram a possibilidade de formação de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora quando comprovada a existência de subordinação direta entre o trabalhador e seus prepostos, independentemente do contrato firmado entre as empresas. Essa ressalva reafirma a vigência do Princípio da Primazia da Realidade, garantindo que a Justiça do Trabalho possa analisar as circunstâncias fáticas de cada caso a fim de verificar se a terceirização está sendo utilizada de forma fraudulenta para encobrir uma relação de emprego direta (Droppa, 2021).

Nesse cenário, pós-julgamentos do Supremo Tribunal Federal, a Justiça do Trabalho passou a analisar os casos de terceirização de maneira casuística, reconhecendo o vínculo empregatício direto sempre que verificada subordinação à empresa tomadora ou indícios de fraude à legislação trabalhista. Reis (2020) destaca que as decisões do STF não suprimiram a proteção trabalhista, tampouco afastaram a responsabilidade subsidiária da tomadora, preservando, assim, mecanismos essenciais de tutela dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Oliveira e Silva (2024) observam que, na prática, ainda são frequentes as ações trabalhistas que questionam a licitude dos contratos de terceirização, sobretudo nos casos em que há controle efetivo de jornada, imposição de metas ou fornecimento de equipamentos pela tomadora, elementos que indicam a presença de subordinação direta e descaracterizam a autonomia contratual alegada.

Dessa forma, a evolução legislativa e jurisprudencial da terceirização no Brasil evidencia uma constante tensão entre a busca por maior flexibilidade nas relações de trabalho e a necessidade de preservar a proteção dos direitos sociais. Consoli (2020) ressalta que, embora a terceirização tenha sido validada constitucionalmente e incorporada ao ordenamento jurídico, sua aplicação permanece condicionada ao respeito aos limites legais e aos princípios que regem o Direito do Trabalho, não podendo ser utilizada como instrumento de precarização ou fraude às garantias trabalhistas.

Assim, a verificação dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício - como subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade - continua sendo o critério fundamental para a delimitação da licitude da terceirização em cada caso concreto, preservando o equilíbrio entre liberdade empresarial e justiça social.

4 A TERCEIRIZAÇÃO SOB A PERSPECTIVA EMPRESARIAL

A terceirização configura-se como uma estratégia empresarial voltada à racionalização de custos operacionais e ao aumento da eficiência organizacional. Sob a ótica econômica, se destaca como principal justificativa a transformação de custos fixos em custos variáveis, o que proporciona maior flexibilidade na gestão financeira e na alocação de recursos. Quando uma empresa mantém empregados próprios, assume custos fixos expressivos com folha de pagamento, encargos trabalhistas, benefícios e infraestrutura, independentemente do nível de produção ou

das oscilações de demanda. A terceirização, por sua vez, possibilita o pagamento apenas pelos serviços efetivamente contratados, permitindo ajustar os gastos conforme as necessidades específicas de cada período produtivo e tornar a estrutura empresarial mais enxuta e adaptável às variações do mercado (Martins, 2020).

Além da busca por flexibilidade financeira, a especialização de serviços surge como outro fator determinante para a adoção da terceirização. Empresas prestadoras especializadas em determinadas áreas desenvolvem conhecimento técnico aprofundado e metodologias otimizadas para a execução de atividades específicas, como limpeza, manutenção, tecnologia da informação, recursos humanos e logística. Ao contratar prestadoras com esse perfil, a empresa tomadora se beneficia da expertise acumulada por profissionais dedicados exclusivamente àquela função, alcançando maior qualidade, eficiência e inovação nos processos, resultados que dificilmente seriam obtidos com uma equipe interna sem o mesmo grau de especialização (Droppa, 2021).

Nessa mesma linha, o conceito de *core business* — ou atividade principal — fundamenta a opção empresarial pela terceirização de atividades secundárias. Sob essa perspectiva, as organizações devem concentrar seus recursos humanos, financeiros e tecnológicos nas atividades que constituem seu diferencial competitivo e geram maior valor agregado. Assim, tarefas que não integram o núcleo estratégico da empresa podem ser delegadas a prestadoras especializadas, permitindo que a gestão direcione seus esforços às funções essenciais, aumentando a eficiência e fortalecendo sua posição no mercado (Castro; Firmino, 2025).

Ademais, a flexibilização da mão de obra constitui um dos principais argumentos empresariais em contextos de volatilidade econômica. A possibilidade de contratar serviços de forma temporária ou sazonal, sem a necessidade de manter vínculos empregatícios permanentes, permite maior capacidade de adaptação às oscilações de demanda, possibilitando ampliar ou reduzir a força de trabalho conforme as necessidades do negócio. Em períodos de expansão, a empresa pode recorrer à contratação de serviços adicionais sem os trâmites burocráticos de seleção, admissão e treinamento; já em momentos de retração, tem a possibilidade de encerrar contratos de prestação de serviços sem arcar com custos rescisórios típicos das relações de emprego (Martins, 2020).

Sob essa perspectiva, a validação jurídica da terceirização irrestrita pelo Supremo Tribunal Federal conferiu legitimidade constitucional à prática, ao fundamentá-la nos princípios da liberdade de iniciativa e da livre concorrência, previstos no artigo 170 da Constituição Federal. O STF reconheceu que as empresas possuem autonomia para definir sua estrutura produtiva e escolher as modalidades de contratação de serviços que melhor atendam aos seus interesses econômicos e estratégicos, desde que sejam preservados os direitos trabalhistas e observadas as normas de proteção social estabelecidas pela legislação (Brasil, STF, ADPF 324, 2018).

Nesse contexto, a decisão do Supremo Tribunal Federal afastou a tradicional distinção entre atividades-meio e atividades-fim, ao estabelecer que a terceirização pode abranger qualquer esfera da atividade empresarial. De acordo com o entendimento do Tribunal, a vedação à terceirização de atividades-fim carecia de fundamento constitucional, configurando restrição desproporcional à autonomia e à liberdade de organização empresarial. Assim, o reconhecimento da licitude da terceirização irrestrita reforçou a argumentação empresarial de que a prática constitui um instrumento legítimo de gestão, inserido nas transformações

organizacionais contemporâneas e alinhado ao modelo global de produção flexível (Droppa, 2021).

Todavia, a liberdade econômica reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal não possui caráter absoluto, devendo ser exercida dentro dos limites fixados pela legislação trabalhista e pelos princípios constitucionais de proteção ao trabalho. O artigo 7º da Constituição Federal consagra um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, de natureza social e irrenunciável, que não podem ser afastados pela vontade das partes nem por estratégias empresariais voltadas à redução de custos. Outrossim, a dignidade da pessoa humana, erigida a fundamento da República no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna, funciona como limite à autonomia privada e à liberdade de organização empresarial, impondo que as relações de trabalho sejam orientadas pelo respeito às condições dignas e justas de labor (Brasil, 1988).

Sob essa linha de reflexão, Delgado (2022) adverte que a terceirização, quando utilizada de forma irregular ou abusiva, pode conduzir à precarização das condições de trabalho, manifestada em salários inferiores aos pagos a empregados diretos que desempenham funções equivalentes, falta de perspectivas de crescimento profissional, elevada rotatividade, enfraquecimento da organização coletiva dos trabalhadores e restrição ao acesso efetivo aos direitos trabalhistas. Tal processo de precarização contraria os objetivos constitucionais de valorização do trabalho humano e de promoção da justiça social, consagrados nos artigos 1º, inciso IV, e 170, caput, da Constituição Federal.

Por outro lado, Oliveira e Silva (2024) ressaltam que a terceirização, quando praticada de forma lícita e em conformidade com os requisitos legais e as normas de proteção trabalhista, configura uma opção organizacional legítima e plenamente compatível com a ordem constitucional. Contudo, quando utilizada como instrumento para mascarar relações de emprego, reduzir direitos trabalhistas ou transferir indevidamente responsabilidades da empresa tomadora, a prática assume caráter fraudulento, violando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e desvirtuando os valores constitucionais que regem a dignidade e a valorização do trabalho humano.

Diante do exposto, a caracterização da fraude acarreta a nulidade dos contratos de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo empregatício direto com a empresa tomadora, conforme a análise dos elementos fáticos presentes em cada caso concreto (Consoli, 2020).

Desse modo, a tensão entre eficiência econômica e proteção social do trabalho permanece no centro do debate sobre a terceirização. Sob a perspectiva empresarial, destacam-se os ganhos de produtividade, especialização e flexibilidade proporcionados pela prática; já sob a ótica trabalhista, prevalecem as preocupações com a precarização das condições de trabalho e o desrespeito a direitos fundamentais. O ordenamento jurídico brasileiro, por sua vez, busca conciliar esses interesses, ao autorizar a terceirização, mas condicioná-la ao cumprimento de requisitos legais e à manutenção de mecanismos de responsabilização quando ocorre descumprimento das obrigações trabalhistas (Martins, 2020).

5 A APLICAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO DIRETA NA JURISPRUDÊNCIA PÓS-2018

As decisões do Supremo Tribunal Federal, proferidas em 2018, no âmbito da ADPF 324 e do RE 958.252, embora tenham reconhecido a constitucionalidade da terceirização irrestrita, abrangendo atividades-fim e atividades-meio, não afastaram

a análise casuística realizada pela Justiça do Trabalho quanto aos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. O Princípio da Primazia da Realidade permanece plenamente aplicável, permitindo que os tribunais trabalhistas examinem as circunstâncias fáticas para identificar se a terceirização constitui, na verdade, uma forma dissimulada de relação de emprego direta com a empresa tomadora (Delgado, 2022).

Nesse sentido, a ressalva expressa contida nas decisões do Supremo Tribunal Federal, de que a terceirização não pode ser utilizada como instrumento de fraude à legislação trabalhista, preserva a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício sempre que ficar comprovada a subordinação direta do trabalhador aos prepostos da empresa tomadora, independentemente da existência de contrato formal de prestação de serviços entre as empresas envolvidas.

Isto posto, a jurisprudência trabalhista tem buscado distinguir entre subordinação estrutural e subordinação direta para delimitar a licitude da terceirização. A chamada subordinação estrutural - caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica organizacional e produtiva da empresa tomadora, sem o recebimento de ordens diretas e contínuas de seus prepostos - é reconhecida como elemento inerente à terceirização lícita, inclusive nas atividades-fim, e, por si só, não é suficiente para configurar vínculo empregatício com a tomadora (Garcia, 2023).

Por outro lado, a subordinação direta, evidenciada pelo recebimento de ordens, fiscalização constante e controle hierárquico exercidos pelos prepostos da empresa tomadora sobre os trabalhadores terceirizados, configura fraude à legislação trabalhista e autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício direto. Essa diferenciação entre subordinação estrutural e direta revela-se fundamental, pois permite distinguir os casos em que a terceirização representa uma legítima forma de reorganização produtiva daqueles em que é utilizada como artifício para evasão de responsabilidades trabalhistas e redução indevida de custos sociais (Tavares, 2020).

Esses elementos fáticos têm servido como parâmetros objetivos para a atuação da Justiça do Trabalho na verificação da licitude da terceirização. A análise probatória, portanto, não se restringe à existência formal de contrato entre as empresas, mas se orienta pela realidade concreta da prestação de serviços, conforme o Princípio da Primazia da Realidade. Desse modo, a constatação de subordinação direta, ainda que disfarçada por vínculos contratuais empresariais, conduz ao reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora, reafirmando a função protetiva do Direito do Trabalho e a prevalência dos direitos sociais sobre a forma jurídica adotada (Garcia, 2023; Moreira; Almeida, 2021).

A imposição de metas e padrões de desempenho diretamente pela empresa tomadora, sem intermediação da prestadora, representa outro critério relevante para a identificação da subordinação direta. Quando a tomadora define objetivos, prazos e métodos de execução a serem observados pelos trabalhadores terceirizados, interfere de forma concreta na gestão da força de trabalho, afastando-se da mera coordenação contratual entre empresas. Essa atuação evidencia o exercício de poder diretivo típico do empregador, reforçando a configuração do vínculo empregatício direto e a consequente nulidade da terceirização no caso concreto.

Além disso, o fornecimento de equipamentos, uniformes, ferramentas e instrumentos de trabalho pela tomadora, com os trabalhadores terceirizados apresentando-se como se fossem empregados diretos, também constitui elemento indicativo de fraude. A integração plena do trabalhador na rotina da tomadora, com participação em reuniões, eventos e utilização de sistemas internos da empresa,

somada à ausência de autonomia técnica e organizacional da empresa prestadora, que atua como mera intermediadora de mão de obra, configura situação fática que autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício (Consoli, 2020).

A aplicação desses critérios pode ser observada em decisão da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho que analisou caso de trabalhador contratado formalmente pela empresa Promov Sistema de Vendas e Serviços Ltda, mas que prestava serviços exclusivamente para a Dacasa Financeira S/A, instituição financeira sediada em Teixeira de Freitas, Bahia. O trabalhador exercia funções de assistente comercial e operador comercial, liberando empréstimos e identificando-se como empregado da Dacasa. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região constatou que os empregados da Dacasa supervisionavam diretamente os trabalhadores subordinados da Promov e concluiu que a empresa prestadora foi criada para burlar o horário especial dos bancários previsto na legislação trabalhista.

O Tribunal Superior do Trabalho, em decisão publicada em dezembro de 2023, manteve o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora (Brasil, 2023).

O Ministro Alberto Balazeiro, relator do processo, explicou que o caso se diferenciava da tese fixada pelo STF no Tema 725 de repercussão geral, em razão da subordinação direta, que caracteriza a fraude na terceirização. A decisão reforçou que a mera inserção na atividade-fim da tomadora, por si só, não configura vínculo, mas a presença de elementos fáticos de subordinação direta afasta a licitude da terceirização e autoriza o reconhecimento da relação de emprego.

Situação similar foi analisada em outro julgamento da Terceira Turma do TST, envolvendo trabalhadora contratada pela Adobe Assessoria de Serviços Cadastrais Ltda, mas que trabalhava exclusivamente para a Crefisa, instituição financeira sediada em Fortaleza, Ceará. A trabalhadora exercia funções de venda de empréstimos e refinanciamentos, típicas de instituição financeira. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região constatou que os sócios e diretores da Adobe eram também diretores da Crefisa, configurando grupo econômico entre as empresas. A prova dos autos demonstrou que a trabalhadora atuava de forma subordinada, com pessoalidade e exclusividade em benefício da Crefisa, evidenciando que a contratação pela Adobe visava mascarar o vínculo empregatício (Brasil, 2023).

O TST manteve o reconhecimento do vínculo empregatício direto com a Crefisa, fundamentando que a existência de grupo econômico entre prestadora e tomadora, somada à subordinação e à pessoalidade, evidencia fraude trabalhista.

O acórdão ressaltou que o próprio Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADPF 324, excluiu expressamente do alcance de sua tese os casos em que tomadora e prestadora integram o mesmo grupo econômico, reconhecendo que nessas situações há maior probabilidade de utilização fraudulenta da terceirização.

Em caso envolvendo trabalhador eletricitário terceirizado que prestava serviços para empresa cessionária de serviços públicos de energia elétrica, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu vínculo empregatício com a tomadora ao constatar que os prepostos da empresa impunham supervisão direta e aplicavam sanções disciplinares aos trabalhadores terceirizados. O relator do processo, Ministro Agra Belmonte, esclareceu que o reconhecimento do vínculo não se deu pelo mero fato de que as funções desempenhadas pelo trabalhador estavam inseridas na atividade-fim da tomadora, mas porque a prova dos autos demonstrou a presença dos requisitos ensejadores do vínculo de empregado, especialmente a subordinação

direta evidenciada pela supervisão exercida pelos prepostos da tomadora (Brasil, 2020).

Nesse contexto, a subordinação algorítmica amplia a compreensão tradicional de poder diretivo, revelando que o controle empresarial pode se manifestar de maneira impessoal e automatizada, sem a presença física de um superior hierárquico. Assim, mesmo na ausência de ordens humanas diretas, o monitoramento constante por softwares e a imposição de padrões de desempenho por sistemas inteligentes configuram formas de subordinação jurídica. Essa perspectiva tem sido gradualmente incorporada pela jurisprudência trabalhista, que busca adequar os critérios de reconhecimento de vínculo às novas dinâmicas do trabalho mediado por tecnologias digitais e plataformas (Moreira; Almeida, 2021; Silva; Soares, 2023; Tavares, 2020).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu vínculo empregatício em caso de terceirização realizada em ambiente virtual, modalidade conhecida como *crowdwork*. A decisão, proferida pela 17ª Turma em março de 2023, envolveu empresa que contratava trabalhadores para atendimento virtual ao cliente, exigindo a abertura de microempresa individual (MEI), fornecendo treinamento, estabelecendo escalas fixas de trabalho e remunerando por tempo conectado. A Desembargadora Catarina von Zuben, relatora do processo, identificou nítida incidência da subordinação algorítmica e da subordinação telemática, concluindo pela presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, apesar da formalização como prestação de serviços autônoma (Brasil, 2023).

A jurisprudência trabalhista ainda não consolidou entendimento uniforme sobre o reconhecimento de vínculo empregatício nas relações mediadas por plataformas digitais de transporte e entrega.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu, em dezembro de 2024, vínculo empregatício de entregadores com plataforma digital, fundamentando que a ausência de autonomia dos trabalhadores e a intermediação total pela plataforma caracterizam relação de emprego. Em decisão posterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região aplicou responsabilidade subsidiária de plataforma de entregas em caso envolvendo motoboy que prestava serviços por meio de empresa prestadora, fundamentando-se na Súmula 331 do TST (Oliveira; Silva, 2024).

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, tem majoritariamente rejeitado pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício com aplicativos de transporte, considerando a flexibilidade de horários e a ausência de subordinação jurídica.

A utilização da terceirização para mascarar relação de emprego direta constitui fraude à legislação trabalhista, caracterizada quando, apesar da formalização de contratos de prestação de serviços entre empresas, estão presentes na prática os elementos do artigo 3º da CLT, especialmente a subordinação direta do trabalhador aos prepostos da tomadora. A caracterização da fraude implica a nulidade dos contratos celebrados entre as empresas e o reconhecimento do vínculo empregatício direto com a empresa tomadora, com o consequente pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas ao período laborado, incluindo FGTS, férias, décimo terceiro salário, horas extras e demais direitos sonegados (Delgado, 2022; Consoli, 2020; Garcia, 2023).

O Tribunal Superior do Trabalho instaurou, em março de 2025, incidente de recursos repetitivos para uniformização da jurisprudência sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego do trabalhador terceirizado com a tomadora

de serviços em razão da identificação de fraude no negócio jurídico, à luz da jurisprudência vinculante firmada pelo STF na ADPF 324.

O incidente, identificado como Tema 29, tem relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos e aguarda julgamento pelo Tribunal Pleno, estando sobrestados todos os processos que versem sobre a mesma controvérsia. A instauração do incidente demonstra a relevância prática do tema e a necessidade de definição de critérios claros para análise dos casos concretos pela Justiça do Trabalho.

A evolução legislativa e jurisprudencial demonstra que a terceirização, embora validada constitucionalmente pelo Supremo Tribunal Federal, permanece sujeita a limites jurídicos claros. A análise da presença dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, especialmente a subordinação jurídica, continua sendo realizada pela Justiça do Trabalho de forma casuística. A subordinação direta do trabalhador aos prepostos da tomadora afasta a licitude da terceirização e autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício, independentemente da existência de contrato formal entre as empresas. O Princípio da Primazia da Realidade permanece orientando as decisões trabalhistas, garantindo que os fatos concretos prevaleçam sobre a forma contratual atribuída pelas partes (Reis, 2020; Oliveira; Silva, 2024; Droppa, 2021).

6 RESPONSABILIDADE DA EMPRESA TOMADORA

A responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa prestadora foi consolidada pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Segundo o inciso IV da súmula, o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora implica responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, desde que este tenha participado da relação processual e conste do título executivo judicial (Brasil, TST, Súmula 331).

O fundamento doutrinário reside na culpa *in vigilando* e na culpa *in eligendo*. A tomadora tem o dever de escolher a empresa prestadora idônea financeiramente e de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas durante a execução do contrato (Delgado, 2022; Garcia, 2023).

A natureza subsidiária da responsabilidade significa que a tomadora somente responde após esgotadas as tentativas de execução contra a prestadora. A ordem de execução impõe que primeiro se busque o patrimônio da empresa prestadora, considerada devedora principal, e apenas após comprovada sua insolvência ou insuficiência patrimonial é que se volta contra a tomadora. A subsidiariedade diferencia-se da solidariedade, na qual o credor pode exigir o cumprimento da obrigação de qualquer dos responsáveis, sem ordem de preferência (Garcia, 2023; Martins, 2020).

A Lei nº 13.429/2017 conferiu fundamento legal expresso à responsabilidade subsidiária ao incluir o §5º no artigo 5º-A da Lei nº 6.019/1974, estabelecendo que "a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços" (Brasil, 2017).

No setor privado, a responsabilidade opera por presunção relativa de culpa quando verificado o inadimplemento das obrigações trabalhistas pela prestadora. Basta a configuração da inadimplência para que a tomadora seja responsabilizada, independentemente de ter assumido a direção dos trabalhos ou da idoneidade financeira da prestadora no momento da contratação. O ônus de comprovar a fiscalização adequada compete à tomadora (Consoli, 2020; Garcia, 2023).

A Administração Pública submete-se a regime diferenciado. As decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252 estabeleceram que a responsabilização do Poder Público exige comprovação efetiva de omissão na fiscalização, não havendo presunção automática como ocorre no setor privado. O trabalhador tem o ônus de demonstrar que a Administração não fiscalizou adequadamente o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada. Essa distinção fundamenta-se nos princípios da legalidade e da indisponibilidade do patrimônio público (Brasil, 2018; Garcia, 2023).

A fiscalização regular, documentada e efetiva do cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora pode atuar como excludente de responsabilidade da tomadora.

A fiscalização deve abranger a verificação de pagamento de salários, recolhimento de FGTS, concessão de férias, décimo terceiro salário e manutenção de condições adequadas de segurança e saúde no trabalho. A tomadora deve manter documentação comprobatória da fiscalização realizada, pois recai sobre ela o ônus probatório (Martins, 2020; Oliveira; Silva, 2024).

O artigo 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019/1974, incluído pela Lei nº 13.429/2017, estabelece responsabilidade direta, e não subsidiária, da empresa tomadora quanto às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho é realizado em suas dependências ou local por ela designado (Brasil, 2017).

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 não eliminou a responsabilidade subsidiária da tomadora, mantendo a previsão legal na Lei nº 6.019/1974. As decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252 confirmaram expressamente a responsabilidade subsidiária, fixando tese de repercussão geral no sentido de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (Brasil, STF, ADPF 324 e RE 958.252, 2018).

A jurisprudência do TST continua aplicando a Súmula 331, e os Tribunais Regionais do Trabalho mantêm orientação protetiva aos trabalhadores terceirizados (Reis, 2020; Castro; Firmino, 2025).

A responsabilidade subsidiária protege o crédito trabalhista, que possui natureza alimentar, desestimula a contratação de empresas prestadoras inidôneas e incentiva a fiscalização adequada, equilibrando a liberdade econômica das empresas com a proteção social do trabalho (Delgado, 2022; Droppa, 2021).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo investigou os critérios jurídicos e fáticos utilizados para a caracterização do vínculo empregatício na terceirização, à luz da legislação vigente e da jurisprudência dominante. A pesquisa se justifica pela relevância da terceirização no cenário econômico brasileiro e pelos debates jurídicos intensificados, após a promulgação da Lei nº 13.429/2017, da Reforma Trabalhista e das decisões do Supremo Tribunal Federal em 2018.

A hipótese que inicialmente foi formulada é confirmada ao longo da construção da pesquisa. Haja visto que, mesmo após a validação da terceirização irrestrita pelo STF, o vínculo empregatício continua sendo reconhecido quando presente a subordinação direta do trabalhador à empresa tomadora. O Princípio da

Primazia da Realidade permanece orientando as decisões da Justiça do Trabalho, garantindo que os fatos concretos prevaleçam sobre a forma contratual.

Logo, esse estudo demonstrou que a terceirização se desenvolveu inicialmente sem regulamentação legal específica, sendo disciplinada pela Súmula nº 331 do TST. A Lei nº 13.429/2017 autorizou expressamente a terceirização de qualquer atividade, e o STF declarou sua constitucionalidade. Contudo, as decisões ressaltaram que a terceirização não pode servir como instrumento de fraude à legislação trabalhista.

A análise dos requisitos do vínculo empregatício identificou que a subordinação constitui o elemento mais característico e determinante. Por conseguinte, a jurisprudência trabalhista distingue subordinação estrutural de subordinação direta. Portanto, a subordinação estrutural é inerente à terceirização lícita. Enquanto, a subordinação direta, evidenciada pelo controle de jornada, supervisão por prepostos da tomadora, poder disciplinar e ausência de autonomia da prestadora, caracteriza fraude e justifica o reconhecimento do vínculo empregatício.

O estudo averiguou casos concretos do TST que reconheceram vínculos com base na subordinação direta, demonstrando a aplicação prática desses critérios. A pesquisa também identificou, que o conceito de subordinação tem se adaptado às transformações tecnológicas, surgindo o reconhecimento da subordinação algorítmica ou digital. Todavia, a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora foi mantida após a Reforma Trabalhista e confirmada pelas decisões do STF, operando como mecanismo de proteção do crédito trabalhista.

Portanto, a terceirização representa instrumento legítimo de organização empresarial, validado constitucionalmente. Sem embargo, a liberdade econômica encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores e no princípio da dignidade da pessoa humana. E o Princípio da Primazia da Realidade assegura que a proteção trabalhista prevalece quando a prática cotidiana evidenciar relação de emprego.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 mar. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de

24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgamento: 30 ago. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 11 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252**. Relator: Min. Luiz Fux. Julgamento: 30 ago. 2018. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 11 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-10339-89.2015.5.05.0531**. Relator: Ministro Alberto Balazeiro. 3ª Turma. Brasília, DF, 11 dez. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-1381-34.2016.5.07.0011**. Relator: Ministro Alberto Balazeiro. 3ª Turma. Brasília, DF, 25 ago. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº RR-1012-35.2013.5.04.0203**. Relator: Ministro Agra Belmonte. Brasília, DF, 22 set. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). **Processo nº 1000272-17.2020.5.02.0059**. Relatora: Desembargadora Catarina von Zuben. 17ª Turma. São Paulo, 27 mar. 2023. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br>. Acesso em: 30 set. 2025.

CASTRO, Bruna Stefany Campos de; FIRMINO, Verculina. Os reflexos da terceirização nas relações de trabalho após a Reforma Trabalhista de 2017. **Revista de Ciências Contábeis da UFRR**, Boa Vista, v. 11, 2025. Disponível em: <https://ufrr.br/contabeis/wp-content/uploads/sites/11/2025/03/Verculina-Firmino-Bruna-Stefany.pdf>. Acesso em: 30 set. 2025.

CONSOLI, Amanda Vitória Brito. Reflexões acerca da terceirização trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Jurídica da UNIDEP**, v. 10, n. 1, p. 21-41, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unidep.edu.br/rjfd/article/download/91/57/267>. Acesso em: 30 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

DROPPA, Alisson. A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 34, p. 1-23,

2021. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.36719>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/8hqZ94tV7dXRz5yjcbum5jc/>. Acesso em: 30 set. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Direito processual do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização e direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MOREIRA, Carolina Silva; ALMEIDA, Fernando Henrique. Subordinação estrutural como elemento de vínculo de emprego na terceirização de serviços. **Revista Pensamento Jurídico**, Goiânia, v. 15, n. 1, p. 112-134, 2021. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/482>. Acesso em: 30 set. 2025.

OLIVEIRA, Lara Sampaio; SILVA, Matheus Costa. A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho. **Revista REASE – Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 24, n. 5, p. 1-10, 2024. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/14571/7428/31176>. Acesso em: 30 set. 2025.

REIS, Fabiane dos Santos Oliveira. Terceirização e reforma trabalhista: limites da negociação coletiva. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 85, n. 2, p. 145-168, 2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162550/2019_reis_fabiane_terceirizacao_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 set. 2025.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. A evolução da terceirização da atividade-fim e da pejetização no Brasil. **Ciências Jurídicas**, Londrina, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023. DOI: <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2023v24n2p220-225>. Disponível em: <https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/11816/6854>. Acesso em: 30 set. 2025.

TAVARES, Suelen Aparecida. Terceirização e subordinação jurídica: análise da evolução conceitual. **Revista Formadores**, v. 12, n. 2, p. 85-102, 2020. Disponível em: <https://adventista.emnuvens.com.br/formadores/article/download/1131/810/3948>. Acesso em: 30 set. 2025.