



OS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR NA RELAÇÃO DE EMPREGO: CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA O EMPREGADOR

THE IMPACTS OF IRREGULAR OUTSOURCING ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: LEGAL CONSEQUENCES FOR THE EMPLOYER

Anaiani Antunes da Silva¹

Raissa Nascimento Barros²

Vitor Gabriel de Paula Moraes³

Resumo: O presente estudo analisa os impactos da terceirização irregular na relação de emprego, com foco principal nas consequências jurídicas para o empregador. Aborda a evolução da terceirização no Brasil após as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, e também como os elementos da relação de emprego e as hipóteses de terceirização ilícita. A pesquisa é qualitativa, baseada em análise bibliográfica, legislativa e jurisprudencial, incluindo a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Como resultado, certifica-se que a terceirização irregular pode gerar o reconhecimento do vínculo com a empresa tomadora e a responsabilização pelo pagamento de verbas trabalhistas. Conclui-se que, embora permitida, a terceirização deve respeitar os limites legais, sob pena de violação de direitos trabalhistas assegurados ao trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização. Direito do trabalho. Empregador.

Abstract: This study analyzes the impacts of irregular outsourcing on the employment relationship, with a primary focus on the legal consequences for the employer. It addresses the evolution of outsourcing in Brazil after Laws No. 13,429/2017 and No. 13,467/2017, as well as the elements that characterize the employment relationship and the situations in which outsourcing is considered unlawful. The research is qualitative, based on bibliographic, legislative, and jurisprudential analysis, including Precedent No. 331 of the Brazilian Superior Labor Court. The results indicate that irregular outsourcing may lead to the recognition of an

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário Unifimes.

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário Unifimes.

³ Docente do Curso de Direito do Centro Universitário de Minas Gerais - UNIFIMES. email: vitordepaula454@unifimes.edu.br



employment relationship with the contracting company and the employer's liability for the payment of labor rights and benefits. It is concluded that, although outsourcing is legally permitted, it must comply with legal limits; otherwise, it may result in the violation of labor rights guaranteed to workers.

Keywords: Outsourcing. Labor Law. Employer.

INTRODUÇÃO

A terceirização surgiu no Brasil no século XX, inicialmente no âmbito público, com o Decreto Lei 200/67 e a Lei 5.645/70, sendo incorporada em 1974 no âmbito privado com a chegada da Lei de Trabalho Temporário (Lei 6.019/74). (POLEZ, 2024).

Com a finalidade no aumento de produção e nas reduções dos custos, as empresas passaram por transformações e adotaram uma estrutura trilateral. A nova estrutura adotada, implicou a diminuição de atividades como recrutamento, seleção treinamento entre outros como a redução de burocracia referente a um trabalhador que seria admitido diretamente pela empresa contratante.

A terceirização passou a ser utilizada como estratégia de organização produtiva, buscando economia para a empresa, aumento de eficiência empresarial. Contudo, esse modelo de contratação é frequentemente relacionado à possível redução de garantias trabalhistas, podendo ocasionar diferenças salariais, maior rotatividade e menor estabilidade ao trabalhador, ainda que não suprima direitos legalmente previstos.

Ainda, o presente resumo tem por objetivo apresentar um análise acerca da norma geral que rege as relações de trabalho, analisando os vínculos entre empregador, empregado, empresa tomadora e empresa prestadora de serviços. Ademais, serão examinadas as hipóteses de terceirização irregular e as possíveis consequências jurídicas para o empregador.

METODOLOGIA

A presente pesquisa utiliza uma abordagem dedutiva e qualitativa, pois utiliza-se de procedimento técnico de pesquisa bibliográfica e documental. Para tanto, foram analisadas normas da legislação trabalhista brasileira relacionada a terceirização, especialmente a disposições introduzidas pelas leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, além de produções doutrinárias e entendimentos jurisprudenciais consolidadas no âmbito da Justiça do Trabalho.



A partir dessa análise buscou-se compreender os efeitos da terceirização irregular na caracterização da relação de emprego e examinar as consequências jurídicas atribuídas ao empregador diante da configuração dessa prática. A busca pelas informações foi realizada principalmente na base de dados Google Acadêmico e na Consolidação das Leis Trabalhistas. Ademais, foram utilizadas notícias como fonte complementar, com o intuito de elucidar o tema.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A terceirização no ordenamento jurídico brasileiro consiste em um modelo de organização no qual uma empresa transfere a execução de determinadas atividades a outra empresa prestadora de serviços.

Segundo RESENDE, 2023, p 211, “A terceirização pode ser definida como a transferência de atividades de uma empresa (contratante) para outra (contratada)”.

No Brasil, diante da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), instaurou-se um cenário em que foi permitida a terceirização sem restrições, possibilitando a terceirização de qualquer atividade, até mesmo a atividade principal da empresa, que de acordo com a Súmula 331 do TST, que estabelecia limites para a terceirização da atividade-fim permitindo-a apenas em atividades meio da empresa tomadora, como serviços de vigilância, conservação e limpeza além do trabalho temporário.

Esse entendimento mudou após a lei nº 13.429/2017 e a lei nº 13.467/2017, que alteraram a lei nº 6.019/1974 passando a permitir a terceirização em qualquer atividade da empresa, inclusive a atividade fim, consolidando juridicamente essa forma de trabalho no país.

Terceirização irregular

A terceirização irregular ocorre quando a contratação de empresa intermediária é utilizada com o objetivo de ocultar uma verdadeira relação de emprego entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

Conforme explica Mauricio Godinho Delgado, “a terceirização ilícita caracteriza-se quando a intermediação de mão de obra ocorre de forma a desvirtuar a relação de emprego, especialmente quando presentes os elementos da subordinação direta e da pessoalidade entre trabalhador e tomador de serviços” (DELGADO, 2019).

Nesse sentido, o ordenamento jurídico estabelece mecanismos para coibir práticas que visem fraudar direitos trabalhistas. O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho determina



que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL,1943).

Consequências jurídicas para o empregador

A configuração da terceirização irregular pode gerar diversas consequências jurídicas para o empregador. Nesse contexto, uma das principais consequências é o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora do serviço desde estejam presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, como a pessoalidade, a subordinação, a remuneração e a continuidade da prestação de serviço, encontrando-se uma hipótese de terceirização irregular, conforme a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ademais, o empregador poderá sofrer a condenação de pagamento de todas as verbas trabalhistas decorrente de um vínculo reconhecido irregular, como multas administrativas, férias acrescidas de um terço, décimo terceiro, FGTS, descanso semanal remunerado não pagos durante o período irregular, bem como multas previstas na legislação trabalhista.

Ressalta-se que as eventuais tentativas de fraudar a legislação trabalhista por meio de terceirização irregular não afasta os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante desse cenário, embora a terceirização seja admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro, deve ser observar os limites impostos pela legislação trabalhista, sob pena de caracterizar irregularidades nas contratações de empresas terceirizadas.

Embora os defensores da terceirização sustentem que a reforma trabalhista contribuiria para o aumento da geração de empregos e para o fortalecimento da economia nacional, verifica-se, que na prática de sua aplicação ao longo da história demonstra resultados distintos.

Isso porque o modelo usado de forma irregular, pode acarretar a substituição de trabalhadores por outros com menores salários e redução benefícios, impactando negativamente na própria qualidade de vida do trabalhador e afrontando os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal.

Assim, fica clara a necessidade de maior fiscalização e cumprimento da legislação trabalhista.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452/1943.
Consolidação das Leis do Trabalho – art. 9º https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.
<https://www.editorajuspodivm.com.br/curso-de-direito-do-trabalho>

POLEZ, Francine da Silva. **Terceirização: breve relato sobre a evolução no Brasil**. EAA (Escanhoela Advogados Associados), 21 fev. 2024. Disponível em:
<https://www.eaa.com.br/artigos/terceirizacao-breve-relato-sobre-a-evolucao-no-brasil/>.
Acesso em: 04 mar. 2026.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho** - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.209. ISBN 9786559648719. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 16 mar. 2026.

Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho
<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>