



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

15 de julho de
2025

Informe Estratégico – Terceirização no Brasil: Oito anos de modernização e avanços

Resumo

A Lei nº 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, completou oito anos em 2025 e consolidou-se como um marco na modernização das relações de trabalho no Brasil, ao permitir a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade empresarial, sem distinção entre atividade-meio e atividade-fim. A norma ampliou a flexibilidade na gestão de pessoal e reforçou a segurança jurídica para as empresas. Sua constitucionalidade foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, desde que respeitados os direitos trabalhistas. A Lei da Terceirização é vista como um instrumento estratégico, pois envolve tanto a eficiência quanto o desenvolvimento econômico e social.

1 – Contexto histórico e legal.

Há oito anos foi sancionada a [Lei nº 13.429/2017](#), conhecida como Lei da Terceirização, que introduziu dispositivos ampliando as possibilidades de contratação de prestadoras de serviços para atividades específicas e determinadas, sem distinção entre atividade-meio e atividade-fim.

A norma alterou a [Lei nº 6.019/1974](#), regulamentando a contratação de trabalho temporário e a prestação de serviços a terceiros no Brasil, representando um importante avanço na modernização das relações de trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a [ADPF 324](#) e o [RE 958252](#) ([Tema 725](#)), reconheceu a constitucionalidade da terceirização irrestrita, consolidando o entendimento de que a contratação de pessoas jurídicas para a execução de qualquer atividade empresarial é lícita, desde que respeitados os direitos trabalhistas e a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.



2 – Marcos legais da terceirização no Brasil.

Os principais marcos legais que moldaram a regulamentação da terceirização no Brasil são os seguintes:

- **1974 – Lei nº 6.019:** regulamenta o trabalho temporário.
- **1993 – Súmula 331 do TST:** restringia a terceirização às atividades-meio, consideradas de apoio às empresas, e não aceitava a terceirização das atividades-fim, que são aquelas inerentes aos objetivos finais do negócio das empresas.
- **2017 – Lei nº 13.429 (Lei da Terceirização):** permite a terceirização irrestrita, inclusive da atividade-fim.
- **2017 – Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista):** consolida regras sobre terceirização.
- **2018 – STF (ADPF 324 e RE 958252 - Tema 725):** reconhece a constitucionalidade da terceirização irrestrita.
- **2023 – Tema 1389 do STF:** discute a licitude da contratação de trabalhadores autônomos ou pessoas jurídicas para a prestação de serviços, analisando a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de fraude em contratos civis e o ônus da prova na alegação de fraude. Em suma, no [Tema 1389](#) o STF pretende discutir os limites da pejetização. Em 14 de abril de 2025, o Supremo Tribunal Federal determinou a suspensão nacional de todos os processos judiciais que tratam do tema, até o julgamento definitivo da matéria no Recurso Extraordinário com Agravo [ARE 1532603](#).
- **2024 – Decreto Federal nº 12.174:** estabelece garantias trabalhistas para trabalhadores terceirizados na administração pública federal, reforçando seus direitos e condições de trabalho. O [Decreto nº 12.174/2024](#) fortalece os direitos dos trabalhadores terceirizados no setor público, com vistas a garantir que tenham acesso a direitos como recesso de fim de ano, compensação de jornada e segurança no ambiente de trabalho.

3 – Benefícios jurídicos e operacionais da Lei da Terceirização.

A Lei da Terceirização, considerada um marco relevante na regulamentação das relações de trabalho no Brasil, apresenta os seguintes benefícios:

- **Flexibilização da estrutura organizacional:** a terceirização irrestrita permite que as empresas ajustem sua força de trabalho conforme a demanda, superando a rigidez dos contratos celetistas (CLT).



- **Redução de custos e riscos trabalhistas:** a contratação de empresas especializadas pode representar uma significativa redução nos encargos trabalhistas diretos, além de mitigar riscos relacionados a passivos trabalhistas. No entanto, para que tais benefícios se concretizem de forma segura, é imprescindível que a empresa contratante observe rigorosamente as disposições legais previstas na [Lei nº 6.019/1974](#). Isso porque, nos termos da legislação vigente, a contratante assume responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora de serviços, relativas ao período em que ocorreu a prestação. Tal responsabilidade abrange, inclusive, o recolhimento das contribuições previdenciárias, podendo ensejar questionamentos judiciais em caso de descumprimento.
- **Foco na atividade principal:** ao terceirizar atividades secundárias ou operacionais, a empresa pode concentrar seus recursos e esforços em sua missão institucional, com uma gestão mais eficiente dos custos e estratégica em termos de investimentos em inovação, tecnologia, desenvolvimento e melhoria de produtos e serviços.
- **Acesso a serviços especializados:** empresas terceirizadas geralmente oferecem mão de obra qualificada e atualizada, com ganhos em produtividade e qualidade. A regulamentação atual contribui para o fortalecimento da competitividade e a profissionalização das empresas prestadoras de serviços terceirizados e de sua força de trabalho. Esse cenário favorece a geração de empregos, promove a inclusão produtiva, amplia a capacidade de oferta de bens e serviços e impulsiona o crescimento econômico sustentável.
- **Agilidade na contratação e substituição de equipes:** a terceirização permite maior dinamismo na alocação de pessoal, especialmente em projetos temporários ou sazonais.
- **Segurança jurídica respaldada por base legal e jurisprudencial:** a legislação vigente, aliada à jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal — especialmente no julgamento do [Tema 725](#), que reconheceu a constitucionalidade da terceirização irrestrita — oferece um respaldo jurídico sólido para a adoção desse modelo. Tal segurança se mantém desde que sejam rigorosamente observadas as exigências legais, como a ausência de subordinação direta entre os trabalhadores terceirizados e a contratante, bem como a definição clara e específica dos serviços contratados. Outrossim, a terceirização exige atenção a requisitos legais como contrato formal com descrição clara dos serviços, garantia de condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, fiscalização do cumprimento das obrigações



trabalhistas pela prestadora, e ausência de subordinação direta entre os terceirizados e os gestores da empresa contratante.

4 – Oito anos de consolidação da Lei da Terceirização no Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Ao completar oito anos de vigência em 2025, a Lei da Terceirização consolida-se como um instrumento legítimo e estratégico para a organização do trabalho no Brasil. Com respaldo legal e jurisprudencial, ela oferece segurança jurídica às empresas e contribui para a dinamização do mercado de trabalho — desde que aplicada em conformidade com o que prevê a [Lei nº 6.019/1974](#).

Essa legislação representa uma mudança estrutural nas relações de trabalho, ao permitir maior flexibilidade na gestão de pessoal e conferir liberdade contratual às empresas. A terceirização, quando bem implementada, torna-se uma ferramenta eficiente para otimizar processos, reduzir custos e ampliar a competitividade.

A regulamentação da terceirização trouxe avanços significativos, como a modernização das relações laborais, o fortalecimento da previsibilidade jurídica nas contratações, a maior flexibilidade na gestão de pessoal e o reforço da segurança jurídica para as empresas na contratação de prestadores de serviços terceirizados.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT