

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

MÔNICA VANESSA DE SOUZA

**TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
SOB A ÓTICA DA LEI 13429/17 E DOS PRECEITOS
CONSTITUCIONAIS ATINENTES À MATÉRIA**

**CARUARU
2019**

MÔNICA VANESSA DE SOUZA

**TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
SOB A ÓTICA DA LEI 13429/17 E DOS PRECEITOS
CONSTITUCIONAIS ATINENTES À MATÉRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida – ASCES/UNITA como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito.
Orientadora: Prof^a Msc Marcela Proença Alves Florêncio

**CARUARU
2019**

BANCA EXAMINADORA

Avaliação em: __/__/__

Presidente: Prof. Msc. Marcela Proença Alves Florêncio

Primeiro Avaliador

Segundo Avaliador

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, gratidão a Deus pelo dom da vida e por me permitir chegar até aqui. Cursar Direito sempre foi um sonho, antes muito distante da minha realidade e hoje me vejo bem perto de tornar real aquilo que vivia apenas em meu imaginário. De fato, o caminho trilhado não foi fácil, cheio de desafios e como tudo na vida, esta conquista também é fruto de 5% de inspiração e 95% de transpiração.

Agradeço a minha orientadora Marcela Proença pelos ensinamentos e puxões de orelha, sem ela este trabalho não seria possível. Mulher inspiradora, forte e guerreira, sem dúvidas, sua história me serve de exemplo. Agradeço também a mestra Elba Ravane que com muito amor e dedicação fez este trabalho ganhar forma, no projeto monográfico.

Imensa gratidão ao meu filho Thor Grego, minha fonte primária de inspiração, por quem eu acordo todos os dias disposta a vencer. Sempre generoso e paciente, foi compreensivo com todas as minhas ausências para cumprir os compromissos da faculdade. O melhor filho do mundo, não tenho palavras que descrevam suficientemente o sentimento de mãe. Ao meu esposo Hermano Grego por sua tamanha generosidade e por ser um grande companheiro, seguiu firme ao meu lado sempre me apoiando, dividindo os momentos bons e ruins, mais de uma década de história. Aos meus pais por me ensinarem os valores mais importantes como a honestidade, a coragem e a alegria. Aos meus sogros por terem sido meus segundos pais e por me ajudarem nos momentos mais desafiadores.

À minha amiga-irmã Jessica Godoi que foi o melhor presente que a faculdade poderia me dar, desde o primeiro período dividimos alegrias e tristezas. Descobri nela uma fortaleza, o tesouro precioso da amizade verdadeira por quem tenho muito orgulho e apreço, sei que a nossa trajetória será para o resto de nossas vidas, sempre juntas. Profunda admiração e respeito por nossa jornada.

Aos demais amigos e mestres que direta ou indiretamente contribuíram para que eu chegasse até aqui. Estas linhas não seriam suficientes para elencar todos e expressar o tamanho de minha gratidão. Atenho-me a dizer que todos têm sua importância e seu lugarzinho no meu coração. Essa conquista não é só minha, é também de todos vocês.

RESUMO

A terceirização ganhou relevante espaço nas relações trabalhistas, ao longo dos anos, e muito vem modificando tais relações. O presente trabalho objetiva analisar o instituto jurídico da terceirização realizada na Administração Pública, com um olhar voltado para as mudanças ocorridas na legislação trabalhista, em 2017, que passou a regulamentar este tipo de atividade e seus reflexos no âmbito do ente público. Quando se fala em terceirização na Administração Pública há que se verificar a linha tênue entre este tipo de contratação e a obrigatoriedade de realização de concurso público, em tese não pode haver contratação de terceirizados para cargos criados por lei. Verifica-se também, as obrigações contratuais e o dever de fiscalização do ente público durante a execução dos contratos de terceirização. Para o alcance do que foi proposto pela pesquisa, fez-se necessário uma análise crítica de pontos cruciais da legislação e seus efeitos na terceirização e um comparativo entre o antes e após a reforma trabalhista. Para a confecção deste artigo foi utilizada a pesquisa bibliográfica e exploratória, fazendo uso do método hipotético-dedutivo e abordagem qualitativa. Deste modo, foi visto que a terceirização permanece enfraquecida no tocante a condição a que os trabalhadores são submetidos, faltam investimentos em qualificação profissional, segurança do trabalho, além da discriminação que ocorre entre os terceirizados e empregados efetivos das tomadoras de serviços. É notória a violação a princípios constitucionais de caráter fundamental como a dignidade da pessoa humana e a isonomia, dentre outros; no âmbito trabalhista violação ao princípio da proteção. Além disso, vale ressaltar que a lei 13429/2017 extinguiu a proibição de terceirização em atividades-fim, restando superada a distinção entre atividades meio e atividades fim, apresentando um possível conflito com o artigo 37, II, da Constituição Federal de 1988. Por fim, em alguns pontos, a Lei 13429/2017 foi omissa o que tem gerado interpretações distintas e profunda insegurança jurídica, principalmente no tocante à responsabilização do Poder Público e o intrínseco dever de fiscalização deste.

Palavras-chave: Terceirização, Administração Pública, Lei 13429/2017.

ABSTRACT

Outsourcing has gained a significant space in labor relations over the years, and it has been greatly changing these relations. This paper aims to analyze the outsourcing legal institute carried out in the Public Administration, with a look at the changes occurred in the labor legislation in 2017, which began to regulate this type of activity and its repercussions in the scope of the public entity. When talking about outsourcing in the Public Administration, it is necessary to verify the tenuous line between this type of hiring and the obligation to carry out a public contest, in thesis it is not allowed to hire outsourced to posts created by law. It is also verified the contractual obligations and the public entity duty of inspection during the execution of outsourcing contracts. To reach the purpose of this research, it was necessary to critically analyze crucial points of the legislation and its effects on outsourcing, as well as to make a comparison between before and after the labor reform. In order to write this article, it was used the bibliographic and exploratory research, the hypothetical-deductive method and a qualitative approach. Thus, it was seen that outsourcing remains weakened with regard the condition to which the workers are submitted, there is a lack of investments in professional qualification, safety at work, as well as the discrimination that occurs between outsourced and the civil servants from the service takers. The violation of fundamental constitutional principles such as the dignity of the human person and isonomy, among others, is notorious; in the labor scope, there is a violation to the principle of protection. In addition, it is worth mentioning that Law 13429/2017 extinguished the prohibition of outsourcing in core activities, eliminating the distinction between non-core activities and core activities, which presents a possible conflict with the article 37, II, of the Constitution of the Federative Republic of Brazil (1988). To summarize, in some points, the Law 13429/2017 was silent, which has generated distinct interpretations and profound legal uncertainty, mainly regarding the responsibility of the State and its intrinsic duty of supervision.

Key words: Outsourcing, Public Administration, Law 13429/2017.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 TERCEIRIZAÇÃO: CARACTERIZAÇÃO CONCEITUAL E NORMATIVA A PARTIR DAS ALTERAÇÕES DAS LEIS 13429/17 E 13467/17	9
2 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUANTO ÀS CONDIÇÕES E GARANTIAS DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS	14
3 TERCEIRIZAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS ATINENTES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	19
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
REFERÊNCIAS	24

INTRODUÇÃO

A regulamentação da Terceirização no Brasil, foi de fato uma das pautas mais aguardadas no ano de 2017, por diversos setores, tais como: o setor econômico e o político, além das discussões ocorridas no âmbito do Poder Judiciário. Sendo considerado tema de alta relevância não só para o mundo acadêmico, mas também político e econômico.

Verifica-se que o estudo do fenômeno da terceirização no serviço público é de extrema importância para a compreensão das transformações que a máquina estatal vem enfrentando ao longo dos anos, em especial no que diz respeito à condição atual e ao futuro do funcionalismo público, além das condições e garantias dos empregados submetidos à terceirização.

Este trabalho foi confeccionado tendo por objeto de estudo o instituto jurídico da Terceirização, limitando-se ao campo de atuação no âmbito da Administração Pública com enfoque na Lei 13429/2017. Trazendo uma análise crítica das principais mudanças que afetaram as relações trabalhistas e, por vezes, fazendo um comparativo entre o antes e após a Reforma Trabalhista.

Na primeira sessão, será abordado de forma mais ampla o conceito da terceirização, principais características dessa modalidade de trabalho e também um comparativo das leis 6019/74, 13429/17 e 13467/17, bem como, o envolvimento destas com a terceirização trabalhista na esfera pública.

Na segunda sessão, discutir-se-á acerca da responsabilização no tocante a verbas trabalhistas inadimplidas pelas empresas prestadoras de serviços, além da problemática existente envolvendo as condições e garantias dos trabalhadores terceirizados, de modo a identificar as responsabilidades nos casos de ilegalidades ou inadimplência.

Na terceira e última sessão, será tratada a relação dos contratos de terceirização e a estreita ligação com o artigo 37, II da Constituição Federal de 1988, que fala sobre a necessidade de realização de concurso público para ingresso em cargos de órgãos públicos. Com isto, pretende-se analisar se há violação a princípios e garantias de ordem fundamental.

A problemática da pesquisa aprofundada neste trabalho gira em torno da terceirização ocorrida na Administração Pública com o ingresso da Lei 13429/17 e seus reflexos quanto aos princípios constitucionais já consagrados. Há violação a preceitos fundamentais? Com o intuito de demonstrar as transformações legislativas do direito do trabalho, mudanças que apresentaram impacto significativo em suas relações trabalhistas, de maneira tal que,

inúmeros trabalhadores, na atual conjuntura, se veem às margens não enxergando a essência “protetora” do direito do trabalho.

Para a confecção deste trabalho, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e exploratória, método hipotético-dedutivo e a abordagem qualitativa, tendo por base a revisão de literatura em livros de doutrinadores conceituados como Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Maria Sylvia Zanella Di Pietro, dentre outros; artigos científicos, dissertações e teses pesquisados nas plataformas Revista dos Tribunais e Scielo, no período de 2010 a 2018; legislação e jurisprudências que se mostraram pertinentes ao tema.

1 TERCEIRIZAÇÃO: CARACTERIZAÇÃO CONCEITUAL E NORMATIVA A PARTIR DAS ALTERAÇÕES DAS LEIS 13429/17 E 13467/17

A terceirização se configura como sendo relação econômica de trabalho que envolve três partes: a empresa que será beneficiada com o serviço, denominada tomadora, a empresa especializada que irá demandar a prestação do serviço (prestadora) e o empregado (terceirizado) responsável pela execução da atividade nas dependências prediais e em favor da tomadora (DELGADO, 2017, p. 503). Em se tratando de terceirização contratada pela Administração Pública, há de se analisar a obrigatoriedade de contrato administrativo precedido em regra, por licitação. Para o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2014, p.6):

Terceirização deriva do latim *tertius*, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário, o interveniente. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e o seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

De acordo com Marco Túlio Viana (2012, p.p 199-200), a terceirização é dividida em interna e externa. A modalidade interna trata do labor por conta alheia, é o modelo em que uma empresa se vale dos empregados de outra empresa para que estes lhe prestem serviços, o que de fato interessa é a prestação dos serviços; já a modalidade externa, trata do trabalho por conta própria, ou seja, uma empresa contrata outra tendo o interesse concentrado no produto final.

Sérgio Pinto Martins (2014, p.13) classifica ainda a terceirização em: inicial, quando a tomadora repassa a terceiros atividades de natureza mais simples, como por exemplo, vigilância, limpeza; intermediário, são atividades terceirizadas que possuem uma maior ligação com a atividade-fim da tomadora, podemos citar como exemplo, os serviços de manutenção de máquinas, peças etc; e por fim, a modalidade avançada que consiste em terceirizar as atividades-fim, carro chefe da tomadora.

A terceirização surgiu no Brasil, por volta de 1990, entre os governos Collor e FHC, época em que o índice de desemprego e a crise econômica estavam em proporções alarmantes. Sobre isto preleciona o autor José Dari Krein (2017, p.81):

Os argumentos políticos eram basicamente os mesmos: a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade, pois se fazia necessário ajustar a regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas.

Desde então, a terceirização vem se desenvolvendo e se adaptando às mudanças estruturais do mercado capitalista. “A terceirização é uma tendência de modernização das relações empresariais, sendo, portanto uma realidade.” (MARTINS, 2014, p.31). Sobre o crescente desenvolvimento deste fenômeno, Elaine Regina Aguiar Amorim (2011, p.16) discute que:

A generalização do uso da terceirização está relacionada com um movimento mais amplo de reestruturação. Flexibilizar tornou-se a palavra central nesse novo cenário. A terceirização destacou-se, nesse sentido, entre as práticas de gestão e organização do trabalho utilizado pelas empresas, devido à sua ampla possibilidade de flexibilização da atividade produtiva e dos contratos de trabalho. Por isso, ela passou a ser praticada de maneira intensa, sobretudo como objetivo de diminuir gastos, ao transferir os custos trabalhistas e aqueles relacionados à produção para as empresas terceirizadas ou diretamente para os (as) trabalhadores (a) subcontratados (a).

A terceirização não forma vínculo de emprego com a tomadora, tendo em vista que esse se caracteriza por contrato bilateral entre empregador e empregado, neste íterim, a relação triangular formada por tal fenômeno, considerado atípico, tem por intuito a prestação de serviços ou produtos especializados. O autor Sérgio Pinto Martins (2014, p.162) contribui significativamente com seu pensamento:

Para que a terceirização seja plenamente válida [...] não podem existir elementos pertinentes à relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirizante, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego.

O ordenamento jurídico brasileiro permite a contratação de mão de obra e serviços terceirizados vislumbrando o direcionamento dos esforços empreendidos pelos empregadores na adequada efetivação das atividades de cunho específico e com isso, possibilita-se um ganho em eficiência administrativa e racionalização de tempo e recursos. Para o empregador não há grandes preocupações com o quadro funcional responsável por desempenhar as atividades terceirizadas, uma vez que estes são geridos por empresa especializada.

Dito isto, podemos extrair a caracterização das modalidades de terceirização, que são: atividade-meio, aquela considerada acessória, sua natureza não está ligada diretamente à atividade principal da empresa, desempenha apenas atividades complementares, como por

exemplo, serviços de limpeza, vigilância, telefonia, etc. “É uma atividade de apoio a determinados setores da empresa ou complementar”. (MARTINS, 2014, p.130)

A atividade-fim caracteriza-se como sendo o núcleo, a essência da empresa tomadora. Sobre isto Sérgio Pinto Martins (2014, p. 130) contribui:

Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social. É a atividade principal da empresa, a nuclear ou essencial para que possa desenvolver seu mister. A atividade-fim da empresa não é o lucro. Este é o seu objetivo.

Antes não havia legislação específica que tratasse sobre a terceirização, “[...] esta obscuridade ocasionava muitas dúvidas em relação à sua utilização, pois o trabalhador acabava tendo seus direitos e garantias marginalizadas em detrimento da falta de regras para tal instituto” (CARVALHO, 2017, p.11). Entretanto, a Lei 6019/74 que regula o contrato de trabalho temporário, era utilizada por analogia e esta lei teve alguns de seus dispositivos revogados com o advento da Lei 13429/17 (BRASIL, 2017).

Além da Lei 6019/74, outro instrumento normativo que regia a terceirização era a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), esta Súmula exercia o papel principal de dirimir os conflitos existentes nas relações terceirizadas. Conforme destacado (BRASIL, 2011):

- I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
- II- A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
- III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
- V- Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciado a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- VI- A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Contudo, em 31 de março de 2017, o legislador pátrio instituiu a Lei 13429/17, com entrada em vigor no mesmo dia de sua publicação, é mais conhecida por Lei da Terceirização (BRASIL, 2017). A primeira das mudanças e também uma das mais significativas se dá com relação à possibilidade de as empresas contratarem os serviços terceirizados para a realização das atividades-fim.

De acordo com o artigo 9º, § 3º da referida lei: “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 2017). “[...] o que já era admitido pela maior parte da doutrina, mas limitado pelo Ministério do Trabalho, que vinha autuando as empresas que o faziam.” (CASSAR, p.99, 2017).

Denota-se pois que, com o advento da Lei 13429/17, o entendimento da Súmula 331 do TST ficou ultrapassado, uma vez que agora é permitido a terceirização das atividades-fim indistintamente.

A partir da vigência da nova lei, tornou-se irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, por meio da análise das tarefas realizadas pelo trabalhador - se relacionadas à atividade-fim ou atividade-meio da empresa tomadora dos serviços, na medida em que restou superada a distinção que era adotada pela jurisprudência e pelos doutrinadores. (ZENAIDE e PORTO, 2017, p. 179)

Outra importante mudança para os empregados foi a proibição de contratação de trabalhadores temporários em substituição a trabalhadores que estejam em período de greve (art. 2º, §1º). Este artigo fortalece a relação trabalhista à medida em que garante a proteção dos direitos do trabalhador, em concordância com o princípio da proteção, considerado essencial para o Direito do Trabalho. Destaque também para a responsabilidade subsidiária da empresa contratante com relação às obrigações trabalhistas durante o período que ocorrer a prestação do serviço nas suas dependências, entendimento do artigo 10, §7º (BRASIL, 2017).

Há que se falar também sobre a pressão da sociedade civil pela espera destas mudanças legislativas na esfera trabalhista, como forma de modernizar tais relações, sobre isso (BARROS e DANTAS, 2017, p.108) aduz que:

Inicialmente, cumpre ressaltar que tais alterações foram objeto de grande clamor social, principalmente pelo fato de tornar legais e permitidas determinadas condutas amplamente debatidos e combatidas pela CLT, bem como os órgãos de proteção ao trabalho, sob o escopo da possibilidade da precarização do trabalho, bem como da supressão de direito e garantias adquiridos pelas grandes lutas sociais em favor a criação dos direitos dos trabalhadores.

Outra lei aprovada e sancionada no mesmo ano, mais especificamente em 13 de julho de 2017, que também traz mudanças significativas na terceirização trabalhista, é a Lei 13467/17, denominada Lei da Reforma Trabalhista, que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, (BRASIL,2017). Para os autores Amanda Zenaide e Thiago Porto (2017, p.180):

Entretantes, em razão da reforma trabalhista, ocorrida com a publicação da Lei nº 13.467/2017, restou legitimada a terceirização de quaisquer das tarefas da tomadora de serviço prestado, seja ela relacionada a atividade-fim ou atividade-meio, a ficar, pois, superada tal distinção, anteriormente adotada pela jurisprudência.

Corroborando com tais mudanças ocorridas na legislação trabalhista (BARROS e DANTAS, 2017, p.108) preleciona:

[...] as leis devem acompanhar a evolução da sociedade, com vistas a se adequarem à realidade moderna, mas, sempre, com vistas a proteção dos direitos dos trabalhadores, promovendo a sustentabilidade de suas atividades e o correto equilíbrio entre o mercado econômico e a mão de obra base de sua existência.

No âmbito da Administração Pública, direta e indireta, a terceirização toma proporções ainda mais complexas tendo em vista os princípios que regem o serviço público, como por exemplo, a moralidade, eficiência, impessoalidade, publicidade, legalidade, a supremacia do interesse público, etc. De acordo com Sérgio Pinto Martins (2014, p.143):

[...] O Estado, ao fazer terceirização, reduzirá a burocracia estatal, procurando desenvolver apenas a atividade em que é especializado, deixando atividades secundárias nas mãos do particular, que é mais eficiente. Mostra também uma forma de realocação de receitas para o cumprimento das reais responsabilidades, do Estado, com a diminuição de custos. O Estado acompanhará a terceirização mediante contrato de gestão com o terceirizado, de modo a fiscalizá-lo e verificar se o serviço está sendo feito corretamente e em prol da comunidade.

Todas essas mudanças normativas na esfera das relações trabalhistas também são alvo de críticas principalmente no tocante à terceirização irrestrita na Administração Pública. Destarte o pensamento de Maria Eduarda Wanderley Lima (2017, p.29):

[...] uma das críticas feita à Lei 13.429/17, é a sua inconstitucionalidade quanto à terceirização irrestrita no âmbito da Administração Pública, pois, além de burlar o princípio constitucional do concurso público, a terceirização integral na seara pública pode provocar uma queda na qualificação do funcionário e também estimular a prática do nepotismo, da corrupção e da “pejotização”.

Diante de um cenário de profundas mudanças estruturais e legislativas, há que se levar em conta o fato de que as sociedades estão sempre em evolução. Sobre este tema, o autor José Dari Krein (2017, p.99) nos esclarece que:

A necessidade de atualizar a legislação pode ser aceita no debate, desde que amplie a proteção social dos assalariados e garanta condições saudáveis de vida a toda a sociedade [...] a atual contrarreforma significa um retrocesso social e não nos prepara para enfrentar os desafios do futuro.

Vivenciamos a era da tecnologia, das novas formas de interação com o meio social e de novas práticas mercadológicas, em outras palavras, no contexto trabalhista vivenciamos a era da terceirização e da flexibilização que acaba por desaguar na fragilização das condições humanas de trabalho. Cada vez mais, direitos e garantias são suprimidos.

No tocante à Administração Pública e sua delicada relação com a terceirização, a responsabilidade do ente estatal quanto à adimplência contratual nas questões de natureza trabalhista e previdenciária é cenário de profundos e acirrados debates, tema este que será abordado no capítulo a seguir.

2 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUANTO ÀS CONDIÇÕES E GARANTIAS DOS EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

A Terceirização, como vimos, ganhou espaço ao longo do tempo e hoje é detentora de papel significativo no setor trabalhista em âmbito nacional, desde a esfera privada à pública. Quando se observa a proporção que este modelo adquiriu, é que observa-se a desigualdade existente entre os trabalhadores terceirizados e trabalhadores diretos das tomadoras de serviços.

Deste modo, restringindo-se a terceirização na Administração Pública, objeto de estudo deste trabalho, nesta sessão discutir-se-á a responsabilidade da Administração pelas obrigações contratuais inadimplidas entre terceirizado e prestadora de serviços, além das obrigações acerca das condições para desempenho das atividades laborais.

Abordar a temática relativa às condições e garantias dos terceirizados faz-se necessário uma vez que antes e após a reforma trabalhista, esta permanece uma categoria precária. Deste modo, a nova legislação representa um retrocesso aos direitos sociais à medida em que estes empregados trabalham em condições muitas vezes desumanas, não dispõem de qualificação profissional adequada a investidura do cargo, haja vista a rotatividade e o desinteresse por mão de obra qualificada, conseqüentemente tal prática enseja em acidentes de trabalho, para além disso não dispõem de perspectivas de ascensão nos cargos que ocupam, sofrem discriminação em relação aos demais colegas servidores públicos, dentre outras práticas. Como afirma Raimundo Simão de Melo (2011, p.09):

[...] as formas de terceirização e de intermediação de mão de obra vem crescendo a cada dia e, com elas, aumentam a possibilidade da precarização do trabalho humano, que se consubstancia, especialmente, pela redução dos salários e dos benefícios legais, pela rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho, pela jornada de trabalho excessiva, pela não ascensão na carreira, pela desorganização sindical e pelos riscos de acidentes de trabalho em razão do descumprimento das normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, entre outros problemas enfrentados pelos trabalhadores terceirizados.

Neste ínterim, o sistema jurídico estabelece limites à terceirização, de forma a tutelar as garantias decorrentes da relação empregatícia e em perfeita consonância com o princípio basilar da dignidade da pessoa humana. Estes parâmetros jurídicos de proteção da relação trabalhista são dados, em primeiro plano, pela Constituição Federal de 1988. Contribui com a discussão do tema, a autora Luciana Ávila de Cicco Nascimento (2017, p. 125)

Mesmo diante da clara proibição de comportamentos discriminatórios prevista em legislação internacional e nacional, ainda assim práticas abominavelmente discriminatórias são realizadas contra os trabalhadores. No âmbito internacional, a convenção nº111 da OIT, ratificada pelo Brasil, repele todo tipo de discriminação que prejudique a igualdade de oportunidade ou de tratamento em relação a emprego ou profissão. Quanto à legislação nacional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê em seus artigos 5º e 461 a vedação à diferenciação salarial baseada em preceitos discriminatórios. No âmbito da Constituição Federal de 1988, temos o artigo 5º caput e inciso I, com a previsão de igualdade de direitos para todos e o artigo 7º, incisos VI, VII e X, com a previsão de proteção ampla do salário, assim como demais dispositivos e preceitos constitucionais que garantem a valorização do trabalho humano.

A condição de trabalhador terceirizado não deve ser motivo respaldado para a redução salarial, tendo em vista sua condição de trabalho e desenvolvimento de tarefas ser igual à dos empregados diretos que, porventura venham a desempenhar a mesma atividade. Devendo ser concedido aos trabalhadores terceirizados os mesmos direitos sociais e trabalhistas assegurados aos demais empregados que desempenhem atividades iguais. (NASCIMENTO, 2017, p.125)

Para além da discriminação salarial, há também a discriminação que afeta o interior, o psicológico dos trabalhadores terceirizados. Perpetrando o sentimento entre os indivíduos que os terceirizados não fazem parte da mesma equipe que os demais colegas funcionários diretos. (NASCIMENTO, 2017, p.125)

Ressalta-se que condutas discriminatórias quanto à condição de empregado terceirizado foram alvo de discussão no Tribunal Regional do Trabalho (TRT), antes da reforma trabalhista, conforme decisão da 7ª Turma do TRT 1ª Região (BRASIL, 2016):

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE SEXO, DE CLASSE SOCIAL E CONTRA TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS. DISCRIMINAÇÕES SOBREPOSTAS. ATOS ABUSIVOS DIRIGIDOS ÀS TRABALHADORAS TERCEIRIZADAS. PROIBIÇÃO DE SAÍDA PELA PORTA PRINCIPAL DA TOMADORA DE SERVIÇOS. COISIFICAÇÃO DA MULHER: ESTABELECIMENTO DE PADRÃO DE BELEZA "CONDIZENTE COM O BAIRRO DO LEBLON" - RJ. ATOS QUE VIOLAM O DIREITO DE PERSONALIDADE. DANOS EXTRAPATRIMONIAIS GRAVES. 1. A indenização por dano moral foi elevada à modalidade de garantia constitucional em face da violação aos direitos fundamentais, reparando todos os agravos à pessoa humana (art. 5º, incisos IV e V CRFB), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, merecedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (art. 114, inciso VI, CRFB). 2. No caso em tela, o acervo probatório não deixa dúvidas acerca do tratamento discriminatório praticado pela tomadora de serviços. A proibição de sair pela porta da frente, por não estarem à altura de suposto padrão de beleza condizente com o bairro do Leblon - RJ, fere não somente as trabalhadoras terceirizadas, entre elas a reclamante, por sua condição de mulher e por sua origem social, em total afronta à ordem internacional, bem como às disposições constitucionais e legais brasileiras, mas também às mulheres em geral, coisificadas e julgadas por sua aparência e classe social. 3. A indenização fixada pelo Juízo a quo, consistente em R\$50.000,00, revelou-se adequada, pelo que não merece ser reduzida. Recursos conhecidos e não providos (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região – 7ª Turma. Recurso Ordinário nº.: 001070896.2015.5.01.0013, Relatora Desembargadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 04/06/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/07/2016).

Com relação à responsabilização da Administração Pública quanto às verbas de natureza trabalhista devidas pelas prestadoras aos trabalhadores terceirizados, há profundas divergências, que geraram debates doutrinários acirrados e porquanto grande polêmica. De acordo com o artigo 71, §1º da Lei 8666/1993, a Administração Pública não será responsabilizada quanto a existência desses débitos. Senão, vejamos (BRASIL, 1993):

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.
 §1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos estabelecidos neste artigo, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

Antes do advento da Lei 13429/17, a Súmula 331 do TST, nos incisos: IV, V e VI, tratava da responsabilidade de maneira subsidiária, por parte do Poder Público (BRASIL, 2011).

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
 IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços

quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Toda essa discussão acerca da responsabilização do Poder Público, originou a Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º16, sob a qual o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade do artigo 71 da Lei 8666/93. Não obstante, a Suprema Corte entendeu que a exclusão da responsabilidade da Administração Pública não se dá de forma automática, sendo necessária a análise dos casos concretos a fim de se investigar se houve culpa por parte do Ente Público (BRASIL, 2014).

EMENTA Agravo regimental em reclamação. Responsabilidade subsidiária da Administração Pública. Contrariedade ao que decidido na ADC n.º 16/DF. Ausência de comprovação do elemento subjetivo do ato ilícito. Aplicação automática da Súmula do TST de n.º 331. Atribuição de culpa ao ente público por presunção. Inadmissibilidade. Agravo regimental não provido. 1. A responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelo pagamento de verbas trabalhistas fundamentada na culpa *in vigilando*, sem análise do elemento subjetivo do ato ilícito imputável ao poder público capaz de interferir no dano experimentado pelo empregado, indica a condenação como consequência automática do inadimplemento da empregadora, o que vai de encontro ao que decidido na ADC n.º 16/DF. 2. Agravo regimental não provido.

(STF - Rcl: 17529 RJ, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 30/09/2014, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-235 DIVULG 28-11-2014 PUBLIC 01-12-2014)

Entende-se, portanto, que a responsabilidade pelos encargos trabalhistas e previdenciários não será diretamente do ente público, ocorrendo de maneira subsidiária apenas após análise fática, com fundamento na culpa *in vigilando*, se ocorrer. Acerca do tema, discorre o doutrinador Sérgio Pinto Martins (2014, p.152):

Age a Administração Pública de acordo com o princípio da legalidade administrativa (art. 37 da Constituição). Observa o procedimento de licitação (art. 37, XXI da Constituição) na contratação de prestadores de serviços. [...] Não existe culpa *in elegendo* da Administração Pública em razão da necessidade de ser feita licitação para a contratação do prestador de serviço. Em outros casos, deverá ser demonstrada a culpa da Administração Pública. A culpa não se presume. Deve ser provada por quem a alega. Presume-se a legalidade dos atos da Administração Pública.

De acordo com os artigos 58, III e 67, § 11º da Lei 8666/1993, é dever da Administração Pública fiscalizar a empresa contratada para que ela cumpra suas obrigações devidas ao empregado. Quando estas obrigações não estejam sendo cumpridas, cabe ao Poder Público suspender os pagamentos à contratada até que todas as obrigações sejam adimplidas (BRASIL, 1993).

A lei 13429/2017 veio para “selar” o entendimento jurisprudencial acerca das obrigações contratuais entre contratante e contratada para prestação de serviços, de forma subsidiária (BRASIL, 2017):

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Denota-se que tais dispositivos fazem alusão à precarização e abrem margem para a omissão já que não tratam especificamente da terceirização e sim dos contratos temporários “[...] nesse sentido, culminou em generalizações e omissões, as quais, por consequência, deixam margem a interpretações disparatadas” (PEREIRA, 2017, p. 48)

Por outro lado, dois dispositivos da referida lei são muito elogiados, no que se refere às condições de higiene, segurança, salubridade e extensão de tratamento médico e ambulatorial aos empregados terceirizados nas dependências da tomadora de serviços. Senão vejamos (BRASIL, 2017):

Art. 9 §1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

Acerca destes dispositivos que tratam da saúde e segurança do trabalhador terceirizado, o autor Eric Catelan Yano Issayama (2018, p.46) contribui com seu pensamento:

A referida lei facultou à empresa tomadora convencionar com a prestadora que os terceirizados usufruam de salário e benefícios semelhantes aos empregados da primeira. Como é sabido, os trabalhadores terceirizados possuem vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços, e a ela incumbe o dever de remunerá-los. Uma vez pactuada a isonomia salarial, os encargos trabalhistas da prestadora naturalmente sofrerão aumento, que será posteriormente repassado para a tomadora por meio do contrato civil de prestação de serviços celebrado por ambas. Assim, a equiparação salarial facultada, não obstante sua previsão em lei, cairá em desuso, mormente pois

um dos principais atrativos da terceirização para o tomador de serviços é a diminuição de custos.

É notório que a lei da terceirização possui pontos controvertidos no que se refere à responsabilidade contratual quanto aos empregados terceirizados, assim como esta mesma lei traz avanços em relação às condições de trabalho e saúde, sendo portanto alvo de críticas e elogios doutrinários.

3 TERCEIRIZAÇÃO SOB A PERSPECTIVA DOS PRECEITOS CONSTITUCIONAIS ATINENTES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública tem sua atuação restringida e pautada de acordo com os princípios da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência contidos em nossa Carta Magna. O texto constitucional, em seu artigo 37, II, se refere à investidura em cargos públicos, sendo claro ao mencionar que deve ocorrer, via de regra, por intermédio de concurso público, no qual aplica-se provas ou provas e títulos, dependendo do cargo. Considerando-se nula a admissão que não observe este requisito. (BRASIL, 1988)

O intuito elencado na Constituição Federal de 1988 ao estabelecer tal exigência é promover a igualdade de oportunidades, a contratação de pessoas verdadeiramente qualificadas e a desmotivação da cultura do “apadrinhamento”, fortalecendo a ideia da sobreposição dos interesses da coletividade. Em perfeita consonância com os princípios da isonomia, impessoalidade e moralidade garantidos pela Constituição Federal em seu artigo 37, II (BRASIL, 1988). O doutrinador Sérgio Pinto Martins (2014, p.144) contribui de maneira significativa com seu pensamento:

Não há dúvida de que a terceirização de serviços pode ser feita na Administração Pública. Entretanto, não se pode fazer a terceirização de mão de obra na Administração Pública, pois favorece o nepotismo e as nomeações políticas, ferindo a exigência de concurso público.

Tem-se que, de acordo com entendimento do STF, a Administração pública tanto direta quanto indireta, incluindo as autarquias, fundações, empresas públicas que explorem atividades econômicas e as sociedades de economia mista estão todas sujeitas à regra contida no art. 37, II da CF/88 (MARTINS, 2014, p.145). Sobre este tema, discorre o autor Jorge Luiz Souto Maior (2006, pp. 15-16):

Lembre-se que a exigência do concurso público, também, tem a finalidade de evitar que o administrador, raciocinando não como administrador, mas como político, cause danos ao interesse público, com as constantes trocas de servidores após cada término de gestão, o que também há muito se

incorporou à história do Brasil. A linguagem política do período imperial consagrou o termo derrubada para designar a remoção de funcionários, quando tal remoção era consequência da vitória eleitoral de uma nova facção – organizada em partido – das classes dominantes escravistas. Essa instabilidade estava, evidentemente, ligada à ausência de critérios de recrutamento segundo a competência individual, aferida de modo suficientemente formalizado.

Com relação aos contratos de terceirização, estes possuem as mesmas características que qualquer outro contrato administrativo. Inclusive quanto às regras e preceitos públicos, dever de observância aos princípios que regem à Administração Pública visando ao bem comum, e sujeitos à lei 8.666/1993 (Lei de Licitações) (BRASIL, 1988).

Por meio dos contratos administrativos de terceirização, o Estado transfere para a iniciativa privada especializada a execução dos serviços públicos. O Art. 6º, II, da Lei 8.666/93, define serviço público como sendo: “toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração [...]” (BRASIL, 1993)

Uma vez que a Constituição Federal é norma hierarquicamente superior no ordenamento jurídico brasileiro, as disposições contidas na Lei 13429/17 e na Lei 8666/93 não excluem a necessidade de concurso público. Há corrente doutrinária e jurisprudencial que afirma não haver terceirização nas atividades típicas do Estado, como por exemplo: segurança pública, cargos do Poder Judiciário, agências reguladoras, etc. (AMORIM, 2017, p.p 163-164)

Neste ínterim, há o entendimento recente do TST, corroborando com o que já havia entendido o Tribunal Regional do Trabalho 13ª região, no que se refere a contratação de prestadores de serviços; mesmo tendo relação de aprovados em concurso público, o referido Egrégio Tribunal negou o provimento do recurso afirmando que não houve evidências que comprovem a contratação de terceirizados para o cargo de técnico bancário novo (BRASIL, 2017):

Ementa: RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015 /2014. REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PARA TÉCNICO BANCÁRIO. CONTRATAÇÃO DE PESSOAL TERCEIRIZADO. PRETERIÇÃO DOS APROVADOS NO CONCURSO. O Tribunal Regional, valorando a prova, consignou que não ficou comprovado que os profissionais **terceirizados** contratados exerçam as mesmas atividades do cargo de técnico bancário novo, para o qual os autores foram aprovados em concurso público. A delimitação fática do acórdão regional não evidencia que tenha ocorrido preterição na admissão de candidato aprovado em concurso público para emprego de técnico bancário novo, pela **contratação** de empregados **terceirizados** para exercer atividade-fim da reclamada, inclusive, nas funções para as quais foi aprovado. Nesse contexto, para chegar à conclusão diversa, no sentido de que os reclamantes teriam sido ilegalmente preteridos, seria necessário o reexame do conjunto

fático-probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. 2ª Turma DEJT 17/11/2017 - 17/11/2017 RECURSO DE REVISTA RR 1726220165130011 (TST) Maria Helena Mallmann

Observa-se que, em regra, tendo cargo ou emprego público criado por lei, não haverá terceirização para aquela atividade específica. No entanto, em junho de 2017 o então Procurador Geral da República, Rodrigo Janot, pediu ao STF a declaração de inconstitucionalidade da Lei 13429/17.

Para Janot, esta lei permite a contratação irrestrita de trabalhadores terceirizados para a realização de atividades-fim, conseqüentemente fere princípios consagrados em nossa Carta Magna, fere a regra do concurso público e traz mais precarização aos trabalhadores terceirizados. Vejamos trecho da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5735 (BRASIL, 2017):

[...] inconstitucional se revela a interpretação dos arts. 4º -A e 5º -A e do § 3º do art. 9º da Lei 6.019/1974, na redação da Lei 13.429/2017, que autorize terceirização irrestrita de atividades finalísticas de empresas privadas e de órgãos e entes da administração pública. Tal interpretação viola o regime constitucional de emprego socialmente protegido (arts. 1º, IV, 7º a 11, 170, VII e VIII, e 193), a função social constitucional da empresa (arts. 1º, IV; 5º, XXIII, e 170, III, c/c arts. 7º, XII; 24, XIV; 212, § 5º; 218, § 4º, e 227), o princípio isonômico nas relações de trabalho (art. 5º, caput e inc. I, e art. 7º, IV) e a regra constitucional de concurso público nas empresas estatais exploradoras de atividade econômica (arts. 37, II, e 173, § 1º, II)

[...] Esse modelo de organização empresária sem empregados, que se utiliza unicamente de trabalho terceirizado, nega à empresa a função social promotora de emprego socialmente protegido e afronta bens e valores constitucionais de primeira grandeza

Até a conclusão do presente trabalho a ADI/DF nº 5735, proposta pelo ex- Procurador Geral da República, encontra-se em curso no STF. De acordo com o entendimento do doutrinador Helder Santos Amorim (2017, p.163):

[...] A terceirização de atividades finalísticas no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista viola o princípio constitucional da impessoalidade (CF/88, art. 37, caput), densificado na regra constitucional do concurso público (CF/88, art. 37, II e § 2º). Contraria a jurisprudência do STF que submete à regra do concurso público as empresas públicas e sociedades de economia mista (MS 21.322/DF, Rel. Min. Paulo Brossard) e que veda substituição de empregados públicos concursados por contratos civis de prestação de serviços para realização das atividades principais de empresas estatais (ADI 890/DF, Rel. Min. Maurício Corrêa). Viola, por fim, o princípio constitucional da organização funcional da administração pública, que pressupõe a imposição constitucional de um quadro próprio e estável de agentes públicos diretamente vinculados à administração pública, organizado e profissionalizado para o exercício contínuo das atividades que integram as competências estatais (CF/88, art. 37).

Denota-se, portanto, que o grande problema existente na permissão irrestrita da terceirização, caso venha a ocorrer na Administração Pública, é a “afrenta” à Carta Magna, favorecimento e facilitação de desvio de verbas públicas, corrupção e a violação expressa aos princípios da isonomia, impessoalidade, eficiência e da legalidade, além disso, a precarização permanece como sendo marca principal deste tipo de relação laboral.

A reforma trabalhista, no que se refere ao instituto da terceirização, até então tem gerado instabilidade quanto ao futuro do funcionalismo público. No momento os olhos de todos estão voltados para o julgamento da ADI/DF 5735, e sobre os novos rumos que poderá seguir a regulamentação trabalhista e sua estreita relação com a realidade fática e comportamental da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho foram verificados o surgimento e a evolução da terceirização no nosso país, o conceito e a caracterização também fizeram parte do nosso estudo na parte inicial, adentramos na legislação abordando as mudanças estruturais ocasionadas pela Lei 13429/17. Verificamos também, as condições precárias a que são submetidos os trabalhadores, que não enxergam outra saída a não ser conviver com o preconceito, desigualdade salarial, ausência de infraestrutura, acidentes de trabalho, dentre tantos outros percalços.

Mais adiante, foi visto a terceirização ocorrida na Administração Pública, as responsabilidades nos casos de inadimplência e a estrita ligação dos preceitos constitucionais com a Máquina Pública no que se refere à contratação de mão-de-obra. A Administração Pública está restrita ao princípio da legalidade e, portanto, só pode fazer o que está determinado expressamente em lei, não podendo se ater ao que a lei não proíbe.

Entrementes, em decorrência da entrada em vigor da legislação trabalhista que abarca a terceirização, passou-se a ser legítima a terceirização de qualquer atividade da tomadora, sendo ela considerada atividade meio ou atividade-fim, restando-se superado o entendimento da Súmula 331, do TST que proibia a terceirização de atividades-fim. Tem-se que, havendo cargo ou emprego público criado por lei, este não poderá ser alvo de terceirização.

A Lei 13429/17 entrou em vigor já sofrendo duras críticas no que concerne à responsabilidade subsidiária da contratante tomadora do serviço, como visto, o entendimento jurisprudencial também caminhou neste sentido, no entanto, a lei fala em contrato temporário, abrindo margem para interpretações diversas diante do silêncio do legislador.

Já em questões como a saúde, condições de higiene, salubridade e segurança percebe-se um pequeno passo rumo ao avanço à medida em que permite aos terceirizados acesso a tais serviços nas dependências da tomadora de serviços. Ponto importante e bastante elogiado, deixando claro que a mudança a favor dos trabalhadores ainda é muito pequena, uma vez que é facultado à tomadora de serviços em conveniência com a empresa prestadora, ofertar tais benefícios.

Em síntese, tendo por base tudo que foi exposto, observa-se que estamos vivenciando a Era da terceirização, da flexibilização, do negociado sobre o legislado. Recai o significado do labor como algo inerente à vocação humana e satisfação por servir à sociedade e surge o labor como mecanismo de sobrevivência, impondo às pessoas a condição de subsistência.

É notório que as condições de trabalho no nosso país sempre deixaram a desejar, e isso de certa forma, abriu margem para que a terceirização ganhasse força ao longo dos anos. Entretanto, é sabido que a reforma trabalhista e a lei da terceirização representam um retrocesso social, fere princípios já consagrados e não tem o condão de preparar os trabalhadores para enfrentar os desafios do século XXI.

As mudanças na legislação de fato precisam ser feitas, afinal, a sociedade essencialmente capitalista está sempre em evolução, no entanto, não se pode deixar de lado princípios de caráter fundamental como a proteção do trabalhador; não se pode esquecer que este permanece como sendo a parte mais vulnerável da relação.

Por fim, é notória a violação de preceitos fundamentais como a dignidade da pessoa humana à medida em que trabalhadores terceirizados laboram em condições subumanas, sofrendo pressões de ordem física, psicológica e financeira. Violação ao princípio da isonomia quando há disparidade entre salários de empregados que exercem a mesma função. Violação do princípio da proteção quando não ocorre a devida obrigação contratual da empresa terceirizada para com o seu empregado. E estamos diante da possível violação aos princípios da impessoalidade e da legalidade com a possibilidade de contratação irrestrita na Administração Pública.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção.** São Paulo: Annablume, Fapesp, 2011.

AMORIM, Helder Santos. **A terceirização na reforma trabalhista.** Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 4, out/dez 2017. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20TST%20v%2083%20n%204%202017/Fasc%C3%ADculo%20na%20C3%ADntegra.pdf#page=156>. Acesso em: 19/11/2018

BARROS, Anne Caroline Rodrigues e DANTAS, Soraya Braga de Sousa. **Terceirização à luz da lei 13467/17: um diálogo sobre a possibilidade de supressão de direitos laborais.** Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/27ixgdm9/6mb1v344/Zm46tMmZh27lB62q.pdf>. Acesso em: 08/09/2018, às 14:32.

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; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm > Acesso em 09/09/2018

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade.** DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html > Acesso em 16/09/2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso em Revista Lei 13015/2014**, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, data de julgamento: 08/11/2017, publicação DEJT 17/11/2017, disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/521966438/recurso-de-revista-rr-1726220165130011>. Acesso em: 18/11/2018

_____. **Lei nº. 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm> Acesso em: 16/10/2018

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADC 16/DF**, Tribunal Pleno, Rel. Min. Cezar Peluso, j. 24/11/2010, p. DJe 09/09/2011. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 16/10/2018

_____. Tribunal Regional do Trabalho, 1ª Região – 7ª Turma. **Recurso Ordinário n.º: 0010708-96.2015.5.01.0013**, Relatora Desembargadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 04/06/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/07/2016. Disponível em: <<https://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/361712840/recurso-ordinario-ro107089620155010013-rj/inteiro-teor-361712869?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 21/10/2018

_____. Rodrigo Janot Monteiro de Barros. Procuradoria Geral da República. **Ação Direta de Inconstitucionalidade**. Brasília, DF, 2017b. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/adin-terceirizacao.pdf>. Acesso em: 18/11/2018

CARVALHO, Elayne Parisina Dutra Cabral. **Análise das mudanças no instituto da terceirização com o advento da Lei 13429/17**. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/21688>. Acesso em: 15/09/2018

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista** / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo : Método. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

ISSAYAMA, Eric Catelan Yano. **Os efeitos da reforma trabalhista no instituto da terceirização**. Disponível em: <https://servicos.toledo.br/repositorio/handle/7574/1775>. Acesso em: 09/11/2018

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva**. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077&lang=pt. Acesso em: 15/09/2018

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 13 ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2014.

MELO, Raimundo Simão. **A Necessária Revisão da Súmula n. 331 do TST diante do Novo Código Civil**. Revista LTr, São Paulo, 2011, p. 09.

NASCIMENTO. Luciana Ávila de Cicco. **A Terceirização na Lei 13429/17: discriminação interseccional e precarização legitimados pelo jurídico**. Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/27ixgmd9/6mb1v344/C2Bx4Jhb1Sd2BJi2.pdf>. Acesso em: 21/10/2018

PEREIRA, Roberta Gouveia de Rezende. **A responsabilidade extracontratual do Estado pelos encargos trabalhistas de seus terceirizados.** Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/21680>. Acesso em: 09/11/2018

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional.** Revista LTr, v.70, p.1307 - 1317, 2006. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/terceiriza%C3%A7%C3%A3o_na_administra%C3%A7%C3%A3o_p%C3%BAblica-_uma_pr%C3%A1tica_inconstitucional.pdf. Acesso em: 15/11/2018.

VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização Revisitada: Algumas Críticas e Sugestões Para Um Novo Tratamento.** Revista TST, Brasília, vol. 78, n. 4, p. 198-222, out./dez. 2012.

ZENAIDE, Amanda Luna Torres e PORTO, Thiago Cirillo Oliveira. **O impacto da terceirização da atividade-fim no conceito de subordinação estrutural.** Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/0ds65m46/g9flk5c4/P8Cff3T3xC5Fe6SU.pdf>. Acesso em: 15/09/2018