

**RELAÇÕES DE TRABALHO NOS CONTRATOS DE
TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA COM A ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA OS
TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO**

***REGARDING LABOR RELATIONS IN OUTSOURCING
CONTRACTS WITH THE PUBLIC ADMINISTRATION: CHALLENGES
AND POSSIBILITIES FOR CLEANING AND MAINTENANCE SERVICE
WORKERS***

OTÁVIO FERNANDO DE VASCONCELOS

Mestrando em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR), com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Pós-graduando em Direito Tributário pela Escola Brasileira de Direito – EBRADI, Pós-graduando em Direito Processual Civil pela Universidade de Marília (UNIMAR). Advogado e pesquisador. E-mail: otaviofv.adv@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2957-570X>

JAQUELINE MARIA RYNDACK

Pós-doutoranda em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR) e pós-doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Doutora em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR). Mestre em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Advogada, pesquisadora e parecerista. E-mail: ryndack.jaqueline@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0995-0868>.

CARLOS HENRIQUE BAPTISTA CARDOSO

Mestrando em Direito pela Universidade de Marília com bolsa integral da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Membro da Junta de Recursos Fiscais da Prefeitura de Marília/SP. Advogado. E-mail: cardosoadv.marilia@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6904-451X>

CARLOS FRANCISCO BITENCOURT JORGE

Pós-Doutor, Doutor e Mestre em Ciência da Informação pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP/SP). Pós-doutorado na Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV EAESP). Coordenador do Mestrado Profissional em Administração de Organizações Inovadoras da Universidade de Marília (UNIMAR). Professor do Programa de Pós-graduação em Direito na Universidade de Marília (UNIMAR). Docente, pesquisador, empresário e consultor

empresarial. E-mail: bitencourt@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5338-1498>

RESUMO:

O objetivo do presente trabalho é estudar a terceirização da mão de obra, com ênfase nos contratos celebrados com o Poder Público. Tal modalidade de contratação cresceu ainda mais com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, que trata da terceirização, e da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. O artigo aborda as possibilidades de precarização dessas relações de trabalho e os problemas enfrentados por muitos trabalhadores, como a interrupção do fornecimento de materiais necessários para a realização do trabalho, falta de pagamento de salários e descumprimento de diversas obrigações trabalhistas. Além disso, esses trabalhadores na tentativa de perceber seus direitos ficam à mercê de longos processos judiciais não apenas contra seus empregadores diretos, mas também contra o órgão contratante, que por sua vez, busca se eximir de responsabilidade, especialmente após decisão do STF que afastou a responsabilidade subsidiária automática do ente público por dívidas trabalhistas. Portanto, o trabalho busca demonstrar os erros relacionados principalmente na falta de fiscalização adequada por parte do poder público, propondo ao final, medidas que a Administração poderia adotar para minimizar tais problemas e evitar essas situações. Para exemplificar a realidade, o trabalho trata especificamente dos serviços de limpeza e conservação de prédios públicos, apresentando o caso dos trabalhadores da empresa Proseg Serviços Ltda, que sofreram devido à falta de pagamento de salários e encargos trabalhistas por parte do empregador, em contrato de terceirização de mão de obra avençado com o Município de Marília/SP. O método indutivo é adotado neste estudo, partindo da análise do cenário atual e dos desafios identificados para propor ações mais adequadas por parte do poder público. O trabalho utiliza materiais bibliográficos e documentais, tanto físicos quanto eletrônicos, como procedimento instrumental de pesquisa.

Palavras-chave: Terceirização; Mão de Obra; Administração Pública; Responsabilidade Subsidiária; Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT:

The objective of this work is to study labor outsourcing, with an emphasis on contracts entered into with the Public Administration. This form of contracting has grown even more with the enactment of Law No. 13,429/2017, which deals with outsourcing, and the Labor Reform, Law No. 13,467/2017. The article addresses the possibilities of precariousness in these employment relationships and the problems faced by many workers, such as the interruption of the supply of materials necessary for the performance of work, non-payment of wages, and non-compliance with various labor obligations. In addition, these workers, in an attempt to enforce their rights, are subject to lengthy legal proceedings not only against their direct employers but also against the contracting entity, which in turn seeks to exempt itself from responsibility, especially after a decision by the Supreme Court that excluded the automatic subsidiary liability of the public entity for labor debts. Therefore, the work aims to demonstrate the errors mainly related to the lack of adequate supervision by the public administration, proposing, in the end, measures that the



administration could adopt to minimize such problems and avoid these situations. To illustrate the reality, the work specifically addresses the cleaning and maintenance services of public buildings, presenting the case of workers from the company Proseg Serviços Ltda, who suffered due to the non-payment of wages and labor charges by the employer, under a labor outsourcing contract entered into with the Municipality of Marília/SP. The inductive method is adopted in this study, starting from the analysis of the current scenario and the identified challenges to propose more appropriate actions by the public administration. The work uses bibliographic and documentary materials, both physical and electronic, as instrumental research procedures.

Keywords: Outsourcing; Labor; Public Administration; Subsidiary Liability; Labor Rights.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o fenômeno da terceirização da mão de obra, com ênfase nos contratos celebrados com a Administração Pública. Busca-se analisar as possibilidades de precarização das relações de trabalho decorrentes dessa modalidade de contratação, que cresceu ainda mais após a edição da Lei nº 13.429/2017, que trata da terceirização, e da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

No desenvolvimento do presente artigo, serão abordadas as possibilidades de precarização destas relações de trabalho e das mazelas vividas por grande parte destes trabalhadores quando, não serem raros os casos de que empregadores diretos, antes mesmo de que seus contratos se encerrem, simplesmente deixam de entregar aos seus empregados os materiais necessários para a realização do labor, interrompendo qualquer meio de contato com estes, e finalmente deixam de realizar o pagamento dos salários e cumprir com qualquer obrigação de ordem trabalhista.

Tal situação, quando ocorrida, gera relevante problema social, vez que, inobstante esses trabalhadores já possuam piso salarial menor (sendo essa, aliás, uma das razões para a procura de empresas de terceirização), de um dia para o outro, ficam sem receber seus proventos, impossibilitando-os de propiciar às suas famílias os mais basilares direitos que lhe são garantidos, tais como: moradia e alimentação.

Como se a circunstância por si já não carregasse a notória gravidade, estes trabalhadores ainda necessitam travar intensa e longa demanda judicial não somente em face de seu empregador direto, que em muitos casos desaparecem, mas também em

face do órgão contratante, que sempre buscará esquivar-se de sua responsabilidade, principalmente após a decisão do STF no RE 760.931, que afastou a responsabilidade subsidiária automática do ente público por tais dívidas trabalhistas.

Daí a relevância do presente trabalho, pretendendo demonstrar o que ocorre na prática, ou seja, os erros no que tange aos possíveis desrespeitos ao processo licitatório e contratação dessas empresas, bem como a real falta de fiscalização do Poder Público o que geraria sim sua responsabilização por estes trabalhadores, bem como buscar alternativas quanto aos atos do contratante, seja na oportunidade da contratação ou mesmo na fiscalização do cumprimento deste contrato de terceirização, para que tais situações sejam de maneira efetiva, evitadas.

Quais medidas o ente público poderia tomar, seja quando da oportunidade contratação da empresa que terceiriza o serviço, seja no decurso deste contrato de terceirização, que poderiam minimizar tais problemas na relação de trabalho destes profissionais?

Desta forma, o presente artigo busca propor providências que poderiam ser exigidas pelo ente público para que, em um primeiro momento garantir que estes trabalhadores tenham seus direitos adimplidos, bem como, conseqüentemente afastar sua responsabilidade, zelando inclusive pelo erário público.

Para tanto, faz-se necessário compreender as irregularidades que ocorrem com maior frequência nestes contratos de trabalho, analisar os critérios que autorizam a participação das empresas de terceirização de prestação de serviços no processo licitatório e contratação, e também identificar os atos comumente praticados por tais empresas que demonstram que estão agindo ao arrepio da legislação trabalhista.

Dentre a gama de possibilidades das atividades que podem ser objeto de contrato de terceirização de mão de obra, visando trazer a realidade mais próxima ao leitor, este trabalho tratará da prestação de serviços de asseio e conservação de prédios públicos. E, a título de exemplificação, o presente artigo apresentará o caso dos trabalhadores da empresa Proseg Serviços Ltda, que prestaram serviços junto ao Município de Marília/SP, vindo a sofrer com as conseqüências da falta de saúde financeira da empresa empregadora direta, que deixou de adimplir suas verbas salariais e encargos trabalhistas.

Tendo em vista o objeto da pesquisa, dentro dos métodos científicos considerados academicamente idôneos, o presente trabalho opta-se pelo método indutivo, vez que se parte da análise do cenário atual e da identificação de seus desafios para que, ao final, possa propor atos por parte do poder público que sejam mais adequados à minimização dos problemas aduzidos, utilizando como procedimento instrumental, a utilização de material bibliográfico e documental, físico e eletrônico.

2 O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO MERCADO DE TRABALHO

A terceirização é um fenômeno de organização administrativa amplamente adotado na sociedade atual. Ocorre quando alguma empresa contrata mão de obra especializada de outra empresa para realizar atividades que não necessariamente precisam ser desenvolvidas no ambiente interno da organização.

Tais atividades podem consistir na produção de bens (ou materiais a serem utilizados pela empresa contratante em sua produção), ou mesmo na prestação de serviços, como: limpeza, vigilância, zeladoria, portaria, dentre outros.

Similares ao vocábulo terceirização, fala-se também em: subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc. Sendo que, a denominação "terceirização" pode ser justificada pelo seu vínculo com a palavra latina "tertius", que significa uma pessoa estranha a uma relação entre outras duas. Nesse contexto, a relação entre duas pessoas pode ser comparada à relação entre o cliente e o fornecedor, enquanto o terceiro fica fora dessa relação direta, sendo assim considerado como terceiro (Martins, 2009, p. 176).

Para entendermos sua origem, será imprescindível evocar que após a segunda revolução industrial, que durou pelo período compreendido entre meados do século XIX até o fim da Segunda Guerra Mundial, as empresas experimentaram por várias e intensas modificações nas formas de organização da produção industrial, que conseqüentemente alteraram de maneira substancial as relações de emprego em cada uma delas.

O engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915), no final do século XIX, com objetivo de aumentar a eficiência e produtividade nas indústrias, propôs a aplicação de métodos científicos na organização do trabalho, denominado Taylorismo. Consistia, em suma, na divisão do trabalho (em tarefas menores e mais simples, para que os trabalhadores especializassem em só uma atividade), estudo de tempos e movimentos (quando da procura da eliminação de movimentos desnecessários e otimização do tempo de atividade), padronização dos métodos, supervisão funcional e incentivos salariais (onde os trabalhadores poderiam melhorar seus ordenados quando atingissem metas estabelecidas) (Druck, 1999).

Já no início do século XX, o também norte-americano Henry Ford (1863-1947), desenvolveu o Fordismo, que assim como o Taylorismo, propôs uma abordagem científica para aumentar a eficiência e produtividade. Introduziu a linha de montagem, dividindo a produção em etapas sequenciais, padronizando todos os produtos, fomentando desta forma a produção em massa, tendo por escopo a redução de custos, aumento da velocidade de produção e oferecer produtos mais acessíveis.

Utilizava-se também de métodos tayloristas de divisão de trabalho, o que possibilitou que o referido modelo também fosse conhecido como fordista/taylorista (Gaspar, 2011, p.45).

Tais modelos de organização vertical do trabalho, que se fundamentavam basicamente na mão de obra fragmentada não possibilitava a exploração da atividade intelectual do trabalhador, gerando um maior controle do capital sobre o processo de produção.

No entanto, esses métodos de trabalho não foram aceitos de maneira tranquila pela classe operária. Na indústria metalúrgica, por exemplo, ocorreram greves devido ao sistema de pagamento por prêmios, à desvalorização de habilidade profissional e ao controle rigoroso do tempo através de cronômetros. Aqueles que possuíam melhores qualificações protestavam em face da perda do conhecimento e autonomia, enquanto os trabalhadores menos qualificados pleiteavam melhores salários e redução no ritmo de trabalho (Druck, 1999).

Já na década de 1960, surgiu no Japão, junto à Toyota Motors Corporation, desenvolvido por Taiichi Ohno (1912-1990), o Toyotismo, que baseava na

horizontalidade da organização e administração da produção, se fundamentando na flexibilidade e no "just-in-time" (sendo este o "coração" do Toyotismo), buscando reduzir os estoques, produção e quantidade necessárias, permitindo uma produção mais ágil e eficiente, eliminando desperdícios e promovendo participação ativa dos funcionários (Gaspar, 2011).

Na busca por eficiência e competitividade, muitas empresas adotaram uma abordagem de "empresa enxuta". No Toyotismo, há a minimização dos estoques, evitando acúmulos desnecessários de matérias-primas, produtos em processo ou produtos finais. Isso é feito através de práticas como o Just-in-Time, onde os materiais são entregues na quantidade exata e no momento certo para evitar o desperdício e a ociosidade.

Além disso, buscava-se reduzir os custos de produção, eliminando processos desnecessários, otimizando o uso de recursos e aumentando a eficiência geral. Isso pode envolver a reengenharia de processos, o uso de tecnologias avançadas, a automação e a capacitação dos funcionários para que sejam mais eficientes em suas tarefas.

Neste contexto, a terceirização da mão de obra passa-se a ser utilizada como estratégia. Isso significa que a empresa contrataria fornecedores externos especializados para realizar determinadas atividades que não são consideradas essenciais para o seu núcleo de negócios. Dessa forma, a empresa poderia se concentrar em suas competências principais e deixar outras tarefas nas mãos de especialistas externos.

A denominação "terceirização" pode ser justificada pelo seu vínculo com a palavra latina "tertius", que significa uma pessoa estranha a uma relação entre outras duas. Nesse contexto, a relação entre duas pessoas pode ser comparada à relação entre o cliente e o fornecedor, enquanto o terceiro fica fora dessa relação direta, sendo assim considerado como terceiro (Martins, 2009, p. 176).

Essas mudanças podem transformar uma grande fábrica em uma mera gerenciadora. Isso significa que a empresa pode ter uma estrutura física menor, com menos maquinário e menos funcionários diretos, enquanto gerencia e coordena uma rede de fornecedores e parceiros externos. A empresa assume um papel mais estratégico, focando no planejamento, controle e coordenação das atividades, em vez de se concentrar diretamente na produção em si.

A mão de obra também experimentou consequências quando da busca pela redução de custos gerada pela intensificação da concorrência. Se por um lado a produção e ritmo de trabalho aumentou de maneira substancial, os valores oferecidos a título de salário não receberam tal tratamento. Daí a utilização da terceirização de mão de obra tornou cada vez mais comum.

Contudo, insta salientar que as empresas, mesmo expandindo a adoção da terceirização, ampliando suas relações de subcontratação, passou a exigir das empresas subcontratadas, que seus trabalhadores possuísem o mesmo envolvimento dos trabalhadores da empresa principal, porém, muitas vezes estes não recebem as mesmas concessões oferecidas aos colaboradores orgânicos. Adicionalmente, as empresas contratantes de mão de obra terceirizadas passaram a impulsionar a competitividade das subcontratadas, obrigando-as a reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos (Saraiva; Sarmiento, 2020).

Já no Brasil, em que pese a terceirização da mão de obra no âmbito privado ter tomado certo impulso com o ingresso das indústrias automobilísticas, é importante destacar que a terceirização foi adotada pelo Poder Público por meio do Decreto-Lei nº 200/1967, que promoveu a descentralização da Administração Pública, e pela Lei nº 5.645/1970, que determinou a contratação de determinados serviços de forma indireta. E a exemplo disso, pode-se citar a atuação dos bancos, que iniciaram o processo de terceirização já na década de 1970.

Doutra borda, dois fatores de grande relevância contribuíram para exponencialização do referido fenômeno: (a) a abertura da economia feita pelo governo Collor, em que foram reduzidas as alíquotas de importação, exigindo mudanças na gestão das empresas para enfrentar a concorrência de produtos importados no mercado interno; e (b) a política de recessão da economia colocada em prática no início da década de 1990, objetivando a contenção do processo inflacionário (Druck, 1999).

A terceirização, no entanto, era tida como uma exceção, não sendo permitida sua ocorrência se estivesse vinculada à atividade fim do contratante, bem como não deveria haver qualquer relação de subordinação entre o contratante tomador e o prestador de serviços contratado. Não havia uma legislação própria, sendo que a maior regulação

sobre o tema encontrava morada na Súmula 331 do TST, que previa as formas autorizadas desta modalidade de contratação de trabalho.

Finalmente, no ano de 2017, duas leis foram promulgadas e determinaram a implantação legal do fenômeno da terceirização no Brasil: a Lei nº 13.429, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros, e a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Ambas, notoriamente, cederam ao anseio do empresariado, no que tange ao pleito de abertura da possibilidade de terceirizar a mão de obra também em suas atividades finais, sob o pretense fundamento de crescimento econômico nacional.

Ante o brevíssimo resumo sobre o fenômeno da terceirização da mão de obra no mercado de trabalho, o presente artigo passará a tratar sobre a contratação de empresas de terceirização de trabalho por parte da Administração Pública, especificamente, das empresas que prestam serviços de asseio, conservação e portaria em prédios públicos.

3 CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Como já tratado anteriormente, a terceirização de mão de obra foi adotada pelo Poder Público quando da promulgação do Decreto-Lei nº 200/1967, que promoveu a descentralização da Administração Pública, e pela Lei nº 5.645/1970, que determinou a contratação de determinados serviços de forma indireta.

O citado Decreto-Lei previa em seu 10º artigo que caberia à administração, a realização das atividades principais, elencadas como planejamento, coordenação, supervisão e controle, classificando as atividades executivas como sendo secundárias, e dispondo-as à terceirização.

À época de sua publicação, a CLT ainda regia a relação dos servidores públicos, e a justificativa do legislador residia na preocupação com o crescimento da máquina pública, bem como a aplicação de princípios que norteiam a administração pública (Severo, 2019, p. 54).

A regulamentação do Decreto-Lei nº 200/1967 se deu somente quando da publicação do Decreto nº 2.271 de 7 de julho de 1997, que dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, delimitando em seu artigo 1º quais as atividades poderiam ser ou não terceirizadas. Neste sentido, faz-se necessário a citação de maneira integral da referida disposição.

Art. 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

§2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

Neste contexto, a adoção da terceirização pelo Estado decorre tanto da crise do Estado Social de Direito quanto da internacionalização do processo produtivo. Esses fatores resultaram em diferentes formas de envolvimento do setor privado no setor público, substituindo o Estado por terceiros contratados para a execução direta de serviços. O termo "terceirização" passou a ser adotado na Administração Pública como uma vantagem para o contratante, uma vez que se acreditava que, ao ter uma empresa disposta a fornecer o serviço e assumir os encargos trabalhistas, haveria benefícios. Essa transferência da responsabilidade dos encargos trabalhistas e da gestão de pessoas do empregador para um terceiro era vista como uma maneira de reduzir o tamanho da máquina estatal. Portanto, a terceirização se tornou uma alternativa real e considerada benéfica para o Estado (Severo, 2019, p. 56).

Já o decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018, que substituiu o Decreto nº 2.271/1997, não elencou os serviços que poderiam ser terceirizados, mas trouxe, em seu artigo 3º, o rol daquelas atividades que não poderiam ser objeto de execução indireta, ampliando a delimitação do campo de incidência dessas atividades, conforme abaixo:

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I – que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II – que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III – que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV – que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extingo, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

§1º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de que tratam os incisos do caput poderão ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.

Inobstante os textos legais restarem presentes nos últimos parágrafos, este artigo não tem como intenção a vasta transcrição de muitos dispositivos legais, mas cumpre ressaltar que, neste último Decreto, o legislador trouxe um verdadeiro “manual de instruções” para a realização dos contratos de terceirização com a Administração Pública.

Além da indicação de quais atividades estariam vedadas à contratação de empresas de terceirização de mão de obra, há também disposições que tratam das regras gerais de contratação, obrigações contratuais, gestão e fiscalização da execução dos contratos, repactuação e reajuste dos referidos instrumentos formalizados entre a administração pública e estas empresas.

Uma vez previstas as atividades proibidas de serem terceirizadas, todas as demais, tacitamente, possuem tal permissão. Contudo, para a realização de contrato desta natureza com o serviço público, e para que o princípios da Administração Pública sejam devidamente observados, as empresas fornecedoras de mão de obra necessitam participar de competente processo licitatório, e para tanto, estão obrigadas a cumprirem os critérios estabelecidos na lei 8.666/1993, bem como daquelas estatuídas ante as inovações trazidas pela Lei 14.133, de 01 de abril de 2021 (ambas regulam os processos de licitações e realização de contratos com a Administração Pública).

O escopo de tais medidas pode ser entendido como possuidor de caráter dúplice: o alcance do princípio da Eficiência Administrativa, bem como a reduzir o risco de responsabilização em razão dos contratos, por parte do Poder Público, como se pode verificar no §1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993, sendo reconhecido como constitucional

pelo STF no julgamento da ADC nº 16-DF, reafirmada mais recentemente no julgamento do RE nº 760.931-DF (Perez, 2019, p. 20).

Para que tais objetivos sejam atingidos, caberá à Administração Pública a prerrogativa/dever de realizar a fiscalização dos contratos de terceirização, seja no momento quando do processo licitatório, bem como da execução do contrato (sejam nas condições e tratamentos dispensados aos trabalhadores da empresa contratada, ou mesmo na observação do cumprimento das obrigações mensais: pagamento dos “corretos” pisos normativos, encargos trabalhistas, dentre outros direitos elencados na CLT e Convenções/Acordos Coletivos da Categoria.

As diretrizes e normas referentes ao dever mencionado estão detalhadas na Instrução Normativa nº 5, datada de 26 de maio de 2017, emitida pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Essa instrução aborda as regras e diretrizes relacionadas aos procedimentos de contratação de serviços por meio do regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, com o intuito de substituir a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008. Por meio dessas normas, foi estabelecido um padrão de fiscalização a ser seguido pelo administrador público e pelos demais servidores responsáveis pela supervisão do contrato (Perez, 2019, p. 61).

4 POSSIBILIDADE DE PRECARIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO E DA RESPONSABILIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ENQUANTO TOMADORA

Não há como negar que a terceirização dos contratos de mão de obra pode indicar vantagens propiciadas no sentido de, em tese, possibilitar aumento na eficiência e produção, com conseqüente redução nos custos, viabilizando uma maior competitividade entre as empresas, com maior geração de empregos.

Doutro prisma, insta salientar que essa pretensa modernização da relação de trabalho poderá também trazer uma precarização das condições de trabalho, representando por sua vez, verdadeiro retrocesso quanto aos direitos sociais conquistados principalmente durante o último século.

Quando analisamos o mercado de trabalho e como a força de trabalho é comercializada, podemos observar uma realidade diversificada e segmentada, caracterizada por uma vulnerabilidade estrutural que se manifesta por meio de formas precárias de inserção, ausência de proteção social e salários mais baixos. Um exemplo dessa situação é a terceirização, que tem crescido significativamente em diversos setores da classe trabalhadora. Em algumas categorias profissionais, a proporção de funcionários terceirizados em relação aos contratados diretamente pela empresa é muito maior, ou seja, há mais trabalhadores subcontratados do que funcionários efetivos (Antunes; Druck, 2015).

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, em Nota Técnica emitida sob o nº 172, de março de 2017, após a análise dos dados obtidos a partir de recortes específicos na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS/2014, concluiu que nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. Há também uma maior taxa de rotatividade dos trabalhadores, bem como um maior percentual de afastamentos por acidentes de trabalho (DIEESE, 2017).

Tais trabalhadores enfrentam desafios relacionados a empregadores que não cumprem suas obrigações contratuais. Em geral, pode-se observar que esses trabalhadores terceirizados não desfrutam dos mesmos níveis de remuneração e oportunidades de progressão na carreira que os trabalhadores orgânicos. Além disso, devido à falta de estabilidade em seus cargos, muitas vezes não se sentem plenamente integrados à organização, o que resulta em uma sensação de desvalorização e falta de motivação. Esses fatores têm um impacto direto em suas condições de vida e trabalho (Bernardino, 2022, p. 99)

Como já aduzido no presente artigo, até a publicação das Leis 13.429 e 13.467, não havia sobre o tema uma legislação própria, mas a Súmula 331 do TST regulava a modalidade de terceirização de mão de obra, conforme observa-se a seguir:

Súmula nº 331 do TST
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

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 à 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 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.

Certo é que a redação da referida Súmula é resultado de decisão de Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16-DF, que visava à declaração de constitucionalidade do §1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993, que dispõe sobre a não transferência para a Administração Pública da inadimplência, por parte das empresas terceirizadas, quanto ao pagamento dos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais resultantes do contrato firmado.

E, inobstante a declaração de constitucionalidade do citado artigo, o Supremo Tribunal Federal não impediu de que o Poder Público respondesse de maneira subsidiária, ou seja, embora não lhe fosse atribuída responsabilidade principal, a Administração Pública poderia ser acionada caso o devedor principal não cumprisse ou mesmo não possuísse capacidade financeira para cumprir com tais obrigações. Assim, a responsabilização subsidiária por parte da Administração Pública busca assegurar a efetividade e a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que eventuais prejuízos sejam reparados mesmo na ausência de cumprimento direto por parte do devedor principal.

No entanto, o julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16-DF não foi capaz de resolver as controvérsias que surgiram no âmbito dos processos

trabalhistas, mas, ao contrário, as intensificou, resultando em um aumento significativo do número de Reclamações Constitucionais e Recursos Extraordinários apresentados ao Supremo Tribunal Federal, alegando violação à decisão proferida nessa ADC. Diante disso, reconhecendo a relevância do tema (Tema nº 246), o Recurso Extraordinário (RE) nº 760931-DF foi selecionado como paradigma. Trata-se de um recurso interposto pela União Federal contra uma decisão proferida pela Justiça do Trabalho, que impôs à União a responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas devidos pela empresa contratada, em virtude de negligência na fiscalização. A União argumentou que essa decisão violava o texto constitucional, especialmente os artigos 5º, inciso II, 37, caput, 97 e 102, §2º, além de desrespeitar o que havia sido decidido na ADC nº 16-DF (Perez; Oliveira, 2019).

Ao final, o recurso foi parcialmente admitido e julgado procedente. Em suma, a tese fixada pelo Supremo foi de que o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos contratos de terceirização não transferiria a responsabilidade ao Poder Público, de maneira automática.

Desta feita, pode-se concluir que a possibilidade de responsabilização subsidiária da administração pública pelos encargos trabalhistas devidos pela empresa terceirizada não foi completamente descartada, desde que haja evidências de sua negligência ou ação direta. Durante o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 760.931, no debate em plenário para a votação da tese de repercussão geral, é perceptível a intenção dos julgadores em manter aberta a possibilidade de responsabilização da administração pública, como evidenciado pela inclusão da expressão "automaticamente", visando à discussão sobre a configuração da culpa (Perez; Oliveira, 2019).

Neste sentido, é evidente a relevância do cumprimento da prerrogativa/dever, por parte do Poder Público, consistente na integral fiscalização dos contratos de terceirização de mão de obra, sob pena de restar caracterizada esta responsabilização, que, mesmo sendo subsidiária afetará o erário público.

Entretanto, na prática, no decurso de vários contratos de terceirização de mão de obra realizados com Administração, tais preceitos não são efetivamente observados, como se pode observar pelos inúmeros casos de reclamações trabalhistas movidas pelos

trabalhadores que deixam de perceber seus haveres de seus contratantes diretos, obtendo junto ao judiciário, as devidas indenizações perante o Ente Público.

Obviamente, até em razão da grande possibilidade de áreas passíveis de terceirização, seria impossível realizar levantamento de tais contratos de maneira individual. Assim, objetivando o presente trabalho possuir maior didática, o próximo capítulo destinará a uma breve análise dos contratos que tratam de prestação de serviços de asseio e conservação ambiental, trazendo os problemas mais comuns enfrentados pelos trabalhadores, e finalmente, a exposição de caso no município de Marília/SP de relevante repercussão e que ainda gera consequências para o Poder Público Municipal.

5 CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL

O Decreto nº 9.507 de 21 de setembro de 2018, trouxe permissão para que o Poder Público realizasse a contratação de empresas prestadoras de serviço terceirizadas de toda e qualquer natureza, com exceção das atividades elencadas no em seu artigo 3º.

Anteriormente, o Decreto nº 2.271 de 7 de julho de 1997, que regulamentou o Decreto-Lei nº 200/1967, previa que a Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, só poderia contratar serviços terceirizados para as atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalação, por tais atividades serem consideradas como objeto de execução indireta, atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

E nesse aspecto, não sendo possível a análise de todas as atividades possíveis de contratação, mas tão somente abordar um serviço de extrema essencialidade, mas que, em muitas situações ainda é desvalorizado, quando não ignorado, trataremos a partir de então, dos contratos de terceirização de mão de obra de asseio e conservação realizados pela Administração Pública.



A importância das atividades relacionadas ao asseio e conservação de áreas públicas restaram notórias quando do período em que o mundo experimentou a pandemia da COVID-19, contudo, os trabalhadores que atuam em tal prestação de serviço ainda defrontam uma vida profissional caracterizada por grande subalternização e invisibilidade social.

E quando seus empregadores se tratam de empresas de terceirização de mão de obra, tal situação é agravada. Os pisos normativos praticados, em razão do baixo grau de escolaridade e da inexigência de qualquer qualificação profissional, giram muito próximos ao salário-mínimo estabelecido nacionalmente.

Dentre tais empregados, a maioria são de mulheres que são responsáveis pela limpeza e conservação de prédios públicos, incluindo banheiros, salas, refeitórios e escadas. O recolhimento e retirada do lixo produzido pelos servidores e público atendido também faz parte de suas atribuições. Todavia, é comum as reclamações no sentido de pugnar pelo pagamento do adicional de insalubridade, vez que sequer em muitos casos, os equipamentos de proteção individual são entregues.

Infelizmente não é raro ocorrer o “desaparecimento” de empresas prestadoras de serviços (estas inidôneas, obviamente), quando se aproxima do final do prazo celebrado em contrato com o Ente Público, deixando de realizar os pagamentos de salários, benefícios normativos, encargos trabalhistas e previdenciários.

Nestas ocasiões, comumente, tais empresas demonstram sinais de sua fragilidade financeira, ou mesmo, de suas intenções, vez que os atrasos nos pagamentos salariais e depósitos fundiários se tornam cada vez mais frequentes, quando não, em muitos casos, sequer são realizados.

E mesmo que haja a rescisão contratual entre a Administração Pública e a empresa prestadora de serviços terceirizados, nas citadas ocasiões, os trabalhadores deixam de receber suas verbas rescisórias, sendo obrigados a recorrer ao Poder Judiciário para, após um período de quatro a cinco anos (período médio de trâmite processual, vez que a Administração promoverá todas medidas possíveis de recursos), obter uma decisão judicial que responsabilize ao ente contratante a realizar o pagamento destas verbas de natureza alimentar.

Com o escopo de trazer ao presente trabalho um exemplo prático das mazelas vividas por tais trabalhadores, e como a Administração Pública ainda pode ser responsabilizada pelos contratos que realiza (e não fiscaliza), citaremos no próximo tópico, o caso de empresa que prestou serviços de asseio e zeladoria de prédios públicos (escolas) junto ao Município de Marília/SP, e que teve seu contrato encerrado no ano de 2017 em razão de reiterados descumprimentos no que tange às obrigações trabalhistas perante seus contratados.

5.1 CASO TRABALHORES PROSEG X MUNICÍPIO DE MARÍLIA/SP

O Município de Marília, assim como todos os entes da Administração Pública, seja no âmbito Federal, Estadual, Municipal direta, autárquica e fundacional, no ano de 2017 possuía contrato celebrado com a empresa Proseg Serviços Ltda, consistente na interposição de prestação de serviços de asseio, zeladoria e vigilância das escolas municipais.

Na data de 7 de março daquele ano, o Sindicato dos empregados em: Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais; Empresas de Asseio e Conservação em Edifícios e Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos; em Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas; em Lavanderias e Similares; em Institutos de Beleza e Cabelereiros de Senhoras; em Empresas de Conservação de Elevadores; em Casas de Diversões; em Marília e Região – Sindimar e Região, entidade sindical representante dos trabalhadores terceirizadas que atuavam no asseio e conservação, ingressou com Reclamação Trabalhista Coletiva com pedido incidental de Tutela Antecipada de Urgência para Bloqueio de Créditos, em face à Proseg Serviços Ltda e do Município de Marília.

Em suma, naquela peça vestibular, narrou os problemas vividos pelos empregados representados, vez que de maneira contumaz percebiam suas remunerações mensais com atraso médio de 15 (quinze) dias, bem como até a data da propositura da ação a primeira reclamada não havia realizado o pagamento integral do décimo terceiro salário do ano de 2016.

O referido contrato mantido com o Município de Marília, ora segundo reclamado, se encerraria no dia 20 de março de 2017, e os mais de 150 (cento e cinquenta) trabalhadores, temiam não receberem seus haveres trabalhistas.

À época dos fatos, a citada empresa já possuía grande número de reclamações trabalhistas relatando os mesmos problemas e, no receio da possibilidade de esta furtar-se ao cumprimento das obrigações, o sindicato representante dos trabalhadores pugnou junto à Justiça do Trabalho pela determinação judicial no sentido de bloquear todo e quaisquer valores que porventura ainda fossem devidos pelo Município à referida empresa, pela condenação ao pagamento dos valores ainda em aberto e, finalmente, pela responsabilização da Administração Pública, ora contratante.

O processo tramitou perante a Segunda Vara do Trabalho de Marília, sob o nº 0010283-38.2017.5.15.0101, obtendo os trabalhadores êxito em seu pleito quando o Juízo proferiu a seguinte decisão liminar:

Razão assiste à requerente, ao postular medida constritiva com vistas ao bloqueio de valores pertencentes à primeira reclamada, em decorrência de contrato mantido com a segunda reclamada, capazes de garantir a solvabilidade de verbas trabalhistas.

O inadimplemento das verbas indicadas em exordial, somado ao ajuizamento de diversas ações neste Juízo em face da empresa, bem como à Ata de Reunião de ID 7c2847, indicam o completo descontrole financeiro e organizacional da primeira reclamada, revelando, por conseguinte, seu iminente estado de insolvência.

Diante desse quadro, reputo veraz a alegação da parte autora de que a primeira reclamada poderá, caso receba a verba do contrato da segunda reclamada, se tornar insolvente de diversos contratos de trabalho, e, por conseguinte, observados os termos do art. 305 do CPC, concedo a liminar requerida, inaudita altera pars, para determinar à segunda reclamada que deposite, em conta judicial à disposição desse juízo, valores referentes a parcelas ainda não pagas à primeira reclamada de contratos com ela mantidos, tantos quantos necessários para a satisfação dos direitos trabalhistas, arbitrado em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Tendo em vista que o valor atribuído à causa foi no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais), este não serviu de parâmetro para se fixar o valor de bloqueio, pois ínfimo.

Intime-se a parte reclamante para ciência.

Oficie-se à segunda reclamada, Município de Marília, para cumprimento das providências acima fixadas, notificando-o, na mesma oportunidade, para apresentar defesa do prazo de 20 (vinte) dias.

Após o cumprimento da medida, notifique-se a primeira reclamada para apresentação de defesa, no mesmo prazo.

Marília, 08 de março de 2017.

No que tange às verbas rescisórias, os trabalhadores em quase sua integralidade moveram Reclamações Trabalhistas individuais. Insta salientar que em todas as ações desta natureza em primeira instância, o município de Marília fora condenado como responsável subsidiário. Certo é que, apesar de muitos trabalhadores terem recebido os valores devidos, ainda existe, na data de produção deste artigo, ou seja, após período superior a seis anos, Reclamações Trabalhistas individuais tramitando nos Superiores Tribunais, o que já demonstra, de maneira cabal, verdadeiro prejuízo a estes trabalhadores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização da modalidade de terceirização da mão de obra, surgiu como um dos modelos de estratégia de organização administrativa como sendo uma alternativa utilizada para redução de custos e aumento de produção das indústrias.

Utilizada tanto na produção de bens ou mesmo na prestação de serviços, possibilita que a empresa contratante outra detentora de mão de obra especializada para realizar atividades que não necessariamente precisam ser desenvolvidas no ambiente interno da organização.

A Administração Pública passou a utilizar a terceirização de mão de obra a partir da publicação do Decreto-Lei 200/1967, sendo amplamente realizada quando das promulgações das Leis 13.429 e 13.467/2017, tratando da prestação de serviços terceirizados e da reforma trabalhista, respectivamente.

Contudo, em com a adoção desta modalidade contratual, não somente as vantagens foram transpostas para os contratos públicos, mas também as desvantagens, e dentre estas, as principais se concentram na responsabilidade pelas obrigações trabalhistas por parte do tomador da mão de obra caso o empregador direto se furte de adimplir tais responsabilidades.

Fundamentando no §1º do art. 71 da Lei 8.666/1993, e, principalmente no julgamento do RE nº760-931-DF, a Administração Pública sustenta não possuir responsabilidade neste sentido. Todavia, a hipótese de tal responsabilização subsidiária

não restou completamente afastada caso seja comprovado que não foram realizadas as devidas medidas fiscalizatórias, que aliás, não estão sob qualquer discricionariedade, devendo inclusive obedecer a diretrizes e normas já previamente dispostas para tanto.

Infelizmente esse é o cenário mais comum quando deparamos com as inúmeras ações judiciais visando o recebimento dos haveres trabalhistas movidos pelos empregados das empresas interpostas de prestação de serviços, que mantiveram postos de trabalho com a Administração Pública, que ainda em razão, principalmente da culpa in vigilando, é obrigada a comprometer o erário público com o pagamento de tais condenações, não conseguindo, sequer o direito do regresso, vez que em muitos casos, as empresas terceirizadas simplesmente “desaparecem”.

Concluimos, portanto, que cuidados na contratação das empresas que terceirizam mão de obra, como a exigência de um período mínimo de atividade empresarial e provas da saúde financeira da empresa sejam apresentados no ato da participação da licitação, bem como condicionar o pagamento dos valores avençados em contrato firmado condicionada a exigência da entrega de comprovantes de depósitos junto às contas salário dos trabalhadores, comprovantes de pagamento de encargos trabalhistas e entrega semestral de Certidões Negativas de Débitos são medidas simples, mas que podem evitar que estes trabalhadores continuem a sofrer tais mazelas, e consequentemente proteger o erário público.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, ano XVIII, n. 34, 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552256666002>>. Acesso em: 25/04/2024.

BENTES, Dorinethe dos Santos; GERALDO, Louise Christine Frota. Terceirização: Responsabilidade Subsidiária da Administração Pública e o entendimento dos Tribunais Superiores, após a Reforma Trabalhista. *in* LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; LANNES, Yuri Nathan da Costa (Org.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III**. – Florianópolis: CONPEDI, 2020. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/zbx19hjz/De3nhTR0i8jltutC.pdf>>. Acesso em: 25/04/2024.

BERNARDINO, Débora D'Elboux. **Trabalho terceirizado de limpeza nos setores público e privado**: similitudes da precarização no Estado e na “catedral das mercadorias”. 198f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação em Serviço Social,



Pontifícia Universidade do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/60977/60977.PDF>>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997**. Brasília: Planalto, 1997. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Brasília: Planalto, 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9507.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Brasília: Planalto, 1967. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de dezembro de 1970**. Brasília: Planalto, 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5645.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Brasília: Planalto, 1993. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Brasília: Planalto, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm>. Acesso em: 25/04/2024.

CASTRO, Oberdan de. **A responsabilidade do tomador como mecanismo de proteção social do trabalhador na terceirização**. 138 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-143139/publico/9739873_Dissertacao_Original.pdf>. Acesso em: 25/04/2024.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Terceirização e precarização das condições de trabalho. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. São Paulo: Dieese, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 25/04/2024.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** 281 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12378>>. Acesso em: 25/04/2024.

LIMA NETO, José Guerra de Andrade; PINO, Michele Del; MOTA, Fellipe Matheus Guimarães. Normas Internacionais do Trabalho e Terceirização das Relações de Trabalho. *in* LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; LANNES, Yuri Nathan da Costa (Org.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III.** – Florianópolis: CONPEDI, 2020. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/zbx19hjjz/Lx2n3U8sRwZHVxQf.pdf>>. Acesso em: 25/04/2024.

MARÍLIA. **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.** 2ª Vara do Trabalho. 0010283-38.2017.5.15.0101. Juíza: Daniele Comin Martins, Data de Julgamento: 08/03/2017. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010283-38.2017.5.15.0101/1#04f8904>>. Acesso em: 25/04/2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO. **Instrução Normativa nº 5 de 26 de maio de 2017.** Brasília: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 2017. Disponível em: <<https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada>>. Acesso em: 25/04/2024.

PEREZ, Daisy Doro. **Análise crítica da terceirização nas relações de trabalho no Brasil segundo os princípios da ordem econômica.** 146f. Dissertação (Mestrado) - Pós-Graduação em Direito, Universidade de Marília, Marília. Disponível em: <<https://portal.unimar.br/site/public/pdf/dissertacoes/C9E82A0CC5F52FBD480A73BFC CBA59F9.pdf>>. Acesso em: 25/04/2024.

PEREZ, Daisy Doro; OLIVEIRA, Lourival José de. Responsabilidade da Administração Pública na Terceirização dos Serviços: Análise sobre o ônus da prova. **Revista Jurídica Unicesumar**, v. 19, n. 2, maio/agosto, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/7023/3537>>. Acesso em: 25/04/2024.

SARAIVA, Líbia Mara da Silva; SARMENTO, Miriam Parreiras de Souza. A Terceirização como resposta à evolução dos modos de produção industrial no Brasil: uma análise crítica do instituto. *in* LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; MACHADO, Luciana de Aboim; LANNES, Yuri Nathan da Costa (Org.). **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II.** – Florianópolis: CONPEDI, 2020. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/nl6180k3/7va7p7f3/G5J6dqwKl3iBPi8.pdf>>. Acesso em: 25/04/2024.

SEVERO, Renata Vieira Rodrigues. **As relações de trabalho e a terceirização:** um estudo com as trabalhadoras do setor de conservação e limpeza em um órgão público. 122f. Dissertação (Mestrado) - Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2019. Disponível em: <http://guaiaca.ufpel.edu.br/bitstream/prefix/5403/1/RENATA%20VIEIRA%20RODRIGUES%20SEVERO_Dissertacao.pdf>. Acesso em: 25/04/2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **ADC nº 16/DF.** Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 25/04/2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE nº 760.931/DF.** Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13589144>>. Acesso em: 25/04/2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 331, item IV.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 25/04/2024.