



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA  
PARAÍBA CAMPUS DE CAMPINA  
GRANDE CENTRO DE CIÊNCIAS  
JURÍDICAS CURSO DE DIREITO**

**MARIZETE JOSÉ DE MARIA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL: UMA  
ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**CAMPINA GRANDE - PARAÍBA  
2018**

**MARIZETE JOSÉ DE MARIA**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL: UMA  
ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como pré-requisito para  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito pela Universidade Estadual da  
Paraíba.

Área de concentração: Direito do  
Trabalho

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra.: Paulla  
Christianne Newton

**CAMPINA GRANDE PARAÍBA**

**2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

M333f Maria, Marizete Jose de.  
Flexibilização das normas trabalhistas no Brasil  
[manuscrito] : uma análise da terceirização na administração  
pública / Marizete Jose de Maria. - 2018.  
37 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Jurídicas, 2018.

"Orientação : Profa. Dra. Paula Christianne da Costa  
Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Direito do Trabalho. 2. Crise Capitalista. 3. Terceirização  
do Trabalho.

21. ed. CDD 344.01

MARIZETE JOSÉ DE MARIA

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA  
TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como pré-requisito para  
obtenção do título de Bacharel em Direito  
pela Universidade Estadual da Paraíba.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovado em: 07/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Paula Christianne Newton  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Profª. Me. Herleide Herculano Delgado  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 A precarização estrutural das normas trabalhistas .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 O impacto da crise do capital e a flexibilização das normas trabalhistas .....</b>	<b>9</b>
<b>3 TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 Noções conceituais.....</b>	<b>15</b>
<b>3.2 Análise da Lei 13.429/2017.....</b>	<b>21</b>
<b>4 TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....</b>	<b>24</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>34</b>

## FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Marizete José Maria<sup>1</sup>

### RESUMO

O mundo do trabalho, sob o enfoque das transigências no mundo laboral e jus trabalhista e diante de crises de empregabilidade, tem sofrido fortes transformações. A flexibilização, consistente em uma menor rigidez da legislação correlata, vem propiciando/pode propiciar adaptações no mercado de trabalho, em razão das modificações sociais e econômicas. Logo, quando a terceirização na Administração Pública pode corromper a real finalidade ontológica da existência do Estado. O presente estudo tem como objetivo central analisar a flexibilização das normas trabalhistas quando da contratação de terceirizados pela administração pública. Questiona-se neste estudo se é possível a contratação de terceirizados pela administração pública para desenvolver suas atividades diretas? Para tanto, levanta-se a hipótese, o Estado, cuja finalidade é a consecução do bem estar social, deve primordialmente observar a tutela dos direitos sociais. Para tanto, foi feita uma pesquisa bibliográfica e documental, abordando a forma como a menor rigidez da proteção ao trabalhador impactará a sociedade. No mesmo sentido, empregamos uma abordagem eminentemente qualitativa, utilizando-se, para a concretização do presente artigo, em suma, do método hipotético-dedutivo, bem como ainda dos métodos auxiliares - comparativo e o histórico. Sendo assim, conclui-se que se for restringido o alcance destas normas, estaremos, sempre e cada vez mais, aumentando o tamanho do fosso que separa os interesses do capital e os interesses do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Precarização. Direito do Trabalho. Crise Capitalista.

### 1 INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo trabalho indicam a entrada em uma nova fase de mundialização dos capitais, reestruturando diretamente a presente conjuntura do trabalho o que poderá gerar consequências em toda a base social. Tal situação é decorrente da transigência das normas trabalhistas, bem como da crise de empregabilidade.

E é neste sentido que se faz necessário pensar sobre a denominada flexibilização das Normas de Direito do Trabalho, que podemos conceituar

---

<sup>1</sup> Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I. Email: marizettejm@hotmail.com.

brevemente como sendo o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir que diante de determinadas situações as partes envolvidas possam firmar acordos que visem a modificar as condições de trabalho.

Diante deste cenário de flexibilização, necessário se faz discutir a terceirização na Administração Pública, a qual pode corromper a real finalidade ontológica da existência do Estado, mesmo quando envolva uma modalidade de execução indireta do objeto visando atender as necessidades administrativas deste.

Desta forma, o objeto deste estudo está centralizado na análise da flexibilização das normas trabalhistas quando da utilização de serviços terceirizados pela administração pública. Os objetivos específicos se configuram na descrição da construção histórica dos direitos trabalhistas, na abordagem do trabalho como categoria central do sistema capitalista de produção e no estudo da flexibilização das normas tuitivas.

Com a finalidade de responder aos questionamentos apontados, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e documental abordando a forma como a menor rigidez da proteção ao trabalhador impactará a sociedade. Neste sentido, empregamos uma abordagem eminentemente qualitativa, utilizando-se, para a concretização do presente artigo, do método hipotético-dedutivo, como ainda de métodos auxiliares, qual seja, o comparativo e o histórico.

O estudo tem início com uma abordagem histórica no tocante as ideias flexibilizadoras, mostrando sua conceituação, previsão constitucional e jurisprudencial, suas formas e desdobramentos no mundo, bem como seus pontos positivos e negativos.

Isto posto, se torna imprescindível averiguar a necessidade da flexibilização das normas trabalhistas no Brasil, visto que o nosso ordenamento jurídico, ao mesmo tempo em que consagra um extenso rol de direitos trabalhistas, também exalta em matéria laboral, no cenário das negociações coletivas, a faculdade das partes envolvidas criarem normas, as quais serão prestigiadas para efeito de flexibilização.

## **2 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O Direito do Trabalho, ramo do Sistema Jurídico, é formado por um conjunto de regras, princípios e institutos próprios que regulamentam a relação de emprego e outras relações de trabalho semelhantes (PEREIRA, 2016). Assim, as normas trabalhistas apresentam uma relação dual com a sociedade, ao passo que vão se modificando em função dos ajustes das relações sociais, se comportando como verdadeiros instrumentos de mutação social.

Ao criar as normas trabalhistas, o Estado buscou uma compensação da fragilidade socioeconômica do trabalhador frente ao empregador (NASCIMENTO, 2011). Não obstante, o direito do trabalho não pode e não deve favorecer apenas o trabalhador, visto que a função social da empresa deve ser considerada com o mesmo grau de importância, posto que ambos fazem parte da relação trabalhista e são necessários a manutenção dos postos de emprego

### **2.1 A precarização estrutural das normas trabalhistas**

Observando o seu entorno, o trabalhador se depara com um cenário de desemprego, subemprego, miséria, salários baixos, concentração de rendas, índices alarmantes de lucratividade e, estando enfraquecido e preocupado em preservar seu emprego e se sentindo ameaçado pela instabilidade e pela imensa legião de pessoas desempregadas, não consegue vislumbrar alternativa que não seja a de sucumbir às pressões deste modelo de trabalho.

A reivindicação de um tratamento jurídico menos rígido nas relações trabalhistas, alicerçado na ideia de um excessivo protecionismo ao empregado, é uma das propostas mais alarmantes e atuais. A concepção de desnormatização é confundida, por vezes, com o clássico discurso neoliberal, o qual sustenta que a rigidez das normas tuitivas sufoca a manutenção e a criação de novos postos de trabalho, quando na realidade representa uma fragilização do Direito do Trabalho, ou mesmo, a sua extinção.

Dentre os princípios do Direito do Trabalho, as normas tuitivas são classificadas enquanto direitos sociais. Todavia, tais normas estão para além desta categorização jurídica, posto que representam a concretização dos



interesses da classe trabalhadora dentro do processo das lutas de classes que compõem a sociedade capitalista. Desta forma, não podem ser vistas como benesses de políticas governamentais do Estado, mas como conquistas dos movimentos sociais ao longo da história da sociedade.

Neste sentido, Engels & Marx (2003) afirmam que,

História não faz nada, ela “não possui uma enorme riqueza”, ela não “luta as lutas”! É antes quem faz, possui a luta, tudo; não é a “História” quem usa o homem como meio para realizar seus fins (...). Ela não é senão a atividade do homem que persegue seus fins. (ENGELS & MARX, 2003, p.17).

Assim, quando comparado aos demais ramos jurídicos, o Direito do Trabalho é um objeto de estudo recente, uma vez que, sua origem está vinculada aos avanços das questões sociais oriundas do processo da Revolução Industrial. Nascimento (2014) apresenta o surgimento das normas trabalhistas como um elemento inerente às questões sociais industriais:

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confirma. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. (NASCIMENTO, 2014, p.33).

Diante das mutações do sistema capitalista, as normas trabalhistas cumprem o papel de oferecer melhoria das condições sociais do trabalhador, ao passo que promovem condições dignas de labor. Trata-se, portanto, da proteção do hipossuficiente da relação de trabalho pelo Estado (PEREIRA, 2016).

Todavia, conforme Pachukanis (2017) o Direito é forma central do Capital. O aumento em quantidade dos direitos é um meio de manutenção do próprio sistema. Assim, para se pensar os direitos trabalhistas, é indispensável a noção de sua inserção dentro de um complexo de determinantes, oriundas de um processo material-histórico, que vão atuar no processo de desconstrução e desconfiguração dos direitos do trabalho. E mais, que esse processo vai ser naturalmente contraditório, ainda que de uma forma velada.

Pois bem, se num contexto de extensão capitalista, porém tenso, conflitivo e ameaçador, o capital vê-se obrigado, justamente pelas pressões trabalhistas e lutas de classes, a incorporar demandas dos trabalhadores no interior do seu projeto hegemônico, o que ocorre então num contexto de crise e num clima de inibição dessas lutas, de perda do poder sindical, de falta do apoio popular as lutas de sindicato é o campo mais fértil para o capital processar a desconstrução e reversão dos ganhos e conquistas trabalhistas e sociais desenvolvidas ao longo da história. (MOTANO, 2010, p.28).

Se no passado a temática do trabalho parecia afetar de modo intenso os países do Sul, com a exacerbação do neoliberalismo, com a financeirização da economia e em especial com a eclosão da nova e mais profunda crise estrutural, essas questões chegaram também de forma devastadora ao Norte do Mundo. Logo, essa crise global mostra sua dramaticidade, que se expressa com a possibilidade de regressão social – de que o denominado neoliberalismo é paradigmático (NETTO, 2017). Em consonância, NASCIMENTO, 2016, assegura que:

*O neoliberalismo*, na sua concepção inicial, caracterizado por um Estado intervencionista que reage contra o individualismo da Revolução Francesa de 1789, na versão contemporânea a de um Estado liberal regulador e de economia de mercado, valoriza a negociação coletiva, procurando desregulamentar o direito do trabalho, substituir a lei pelos convênios coletivos de trabalho, para que os próprios interessados encontrem, diretamente, soluções para os conflitos trabalhistas com amplitude do princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares. (NASCIMENTO, 2016, p.68, sic).

Como desdobramento dessas tendências acima apontadas, surge uma crescente onda de precarização do trabalho e, por consequência, a flexibilização das normas trabalhistas. Logo, Antunes (2015) aponta para que,

Nesse quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural e global do trabalho, os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social de protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa – não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e distribuição dos direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (ANTUNES, 2015, p.130).

Como efeito, ainda que em dimensão distinta, cabe ressaltar que as mutações tuitivas, que geram impactos na vida pessoal e familiar, bem como na saúde física e mental do trabalhador é deveras significativa. Critérios de

produtividade e desempenho saem do universo da indústria e se disseminam pela sociedade, tomando de assalto, inclusive, às relações afetivo-existenciais medidas sobre os parâmetros linguístico-comunicativos dos valores de desempenho e produtividade.

## **2.2 O impacto da crise do capital e a flexibilização das normas trabalhistas**

A atual crise econômica, decorrente do modo de produção capitalista, desencadeou um processo de reestruturação produtiva e de dominação política que se refletiu na mitigação das normas trabalhistas (MÉSZAROS, 2002). Trata-se de uma consequência inerente a um modelo produtivo centralizado nas contradições de classes e na acumulação do capital.

Conforme Netto (2011), a análise das mudanças no mundo do trabalho deve ser compreendida a partir da noção de que a crise econômica é estrutural e sistêmica. Logo, uma decorrência do movimento natural do capitalismo. Assim, de acordo com as bases de uma construção de Teoria Social em Marx, mais importante do que a definição das mudanças das normas trabalhistas, é o entendimento de suas determinações (NETTO, 2011). Ou seja, é primordial a compreensão do atual modelo do capital e suas implicações no mundo do trabalho.

Lembra Pachukanis (2017) que do mesmo jeito que a riqueza da sociedade capitalista assume forma de uma enorme coleção de mercadorias, também a sociedade se apresenta como uma grande cadeia ininterrupta de relações jurídicas. E essa relação jurídica, cuja forma é o contrato, é nitidamente volitiva, reflexo, dentre outras, das relações econômicas que permeiam a sociedade. Assim, o supracitado autor dispõe:

É bastante óbvio que a lógica dos conceitos jurídicos corresponde à lógica das relações sociais da sociedade de produção mercantil, e é precisamente nelas, nessas relações, e não nas resoluções das autoridades, que vale a pena procurar as raízes do sistema do direito privado. Contudo, a lógica das relações de poder e submissão cabe apenas em parte no sistema dos conceitos jurídicos. Por isso, o conceito jurídico de Estado nunca poderá ser uma teoria, mas permanecerá sempre como uma deformação ideológica dos fatos. (PACHUKANIS, 2017, p.106).

O mundo do trabalho sofre diretamente com os mandamentos deste modelo produtivo na medida em que a exploração do capital tolhe a possibilidade de uma negociação paritária entre os trabalhadores e aqueles que detêm os meios produtivos. A regulação das normas trabalhistas exerce papel primordial para minimizar os efeitos da realidade fática do poder.

Neste sentido, Hobsbawn (2015) assevera:

Como podiam os trabalhadores no começo da economia popular industrial decidir que salários e condições aceitar e que esforço aplicar ao seu trabalho, supondo que tivessem alguma escolha? Eles raramente nos disseram, de forma que somos forçados a conjecturar, baseados em parte na observação, e em parte na análise dos dados históricos dispersos. (HOBSBAWN, 2015, p.463).

É notório que o processo de flexibilização não é um fato novo no sistema capitalista, uma vez que, o capital deflagrou tais transformações nos processos produtivos Taylorista-fordista de gestão (ANTUNES & PINTO, 2017). Destarte, a alternativa de flexibilizar as normas trabalhistas em face de um processo maior de acumulação do capital emergiu em forma de produção consideradas sistemáticas.

Nestes modelos produtivos, a flexibilização trabalhista veio acompanhada de uma reeducação do trabalhador a partir de uma concepção da polivalência de função. Neste sentido Antunes & Pinto (2017) afirmam que:

Emergiu desses procedimentos o conceito de “polivalência”, tão caro ao sistema toyotista e que, numa primeira observação, levaria a crer que rompeu-se com o sistema taylorista-fordista ao promover uma “despecialização” que enriqueceria as atividades, ou mesmo delegaria à classe trabalhadora novamente um papel histórico de elaborar e acumular os saberes-fazeres da produção. (ANTUNES & PINTO, 2017, p.69, grifos do autor).

Com o avançar das relações sociais, diferentes movimentos e organizações sociais, a exemplo das manifestações grevistas e rebeliões, viabilizam a construção de uma nova fase de mundialização do capital em que as lutas de classe e ações coletivas sofrem. Assim, Antunes (2005) descreve os reflexos de tais transformações econômicas no mundo do trabalho:

Ações que são desencadeadas ora a partir dos confrontos que emergem diretamente do mundo do trabalho- como greves que ocorrem cotidianamente em tantas partes do mundo -, ora por meio de ações dos movimentos sociais dos desempregados, que compreendem a crescente e enorme parcela dos que se integram no mundo do trabalho pelo desemprego, pela desintegração. (ANTUNES, 2005, p.47).

Os empregos diminuíram, cresceram outras formas de trabalho sem vínculo empregatício, as empresas passaram a produzir mais com menos mão de obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente. Desta feita, lembra Antunes (2000), que a essência da precarização do trabalho, dentre elas, a utilização de manobras para mitigar os direitos já consagrados, dar-se pela aparente fragilidade do Estado em fiscalizar e punir tais práticas. Diante da rentabilidade com a utilização desta mão de obra e as sanções correlacionadas, o risco se faz justificável.

Conforme Antunes (2000), já se tornou lugar comum dizer que a classe trabalhadora vem sofrendo profundas transformações. Assim, a noção de redução dos direitos trabalhistas da mulher, por exemplo, se apresenta como uma forma de ampliação dos lucros e ao contrário do que pregam os discursos dos gestores, de que a desregulamentação representa a possibilidade de ampliação dos postos de trabalho.

A valorização das conquistas e garantias os trabalhadores surgiu apenas sob a égide da consolidação do modo de produção capitalista, posto que anteriormente as relações de trabalho eram substancialmente moldadas ao modelo desenvolvido no regime da escravidão e da servidão.

Com a intervenção estatal nas relações de trabalho, surgiram as primeiras normas com vista à proteção do trabalhador, em vista da sua visível posição de hipossuficiência. E ainda hoje, pelos mais variados motivos, é necessário reforçar a importância do princípio da valorização do trabalho, posto a constante constatação da existência de trabalhadores submetidos a condições análogas àquelas vivenciadas por escravos, muitas vezes decorrentes das situações de imigrações e aos inúmeros problemas agrários que ainda se verifica no país.

São notórios os avanços do ordenamento jurídico em relação à tutela especial aos direitos trabalhistas. Ainda que em um plano normativo, a CFRB/88 estabelece, por exemplo, patamares mínimos de salário para a garantia de uma vida digna, que contemplem o direito a alimentação, o acesso à saúde e educação, ao lazer, a informação, entre outros.

Todavia, estes avanços devem ser compreendidos a partir da lógica de contradições inerentes ao sistema de (re) reprodução social do capital. Logo, haverá uma gama de determinantes que influenciam a construção histórica destas normas protetivas e que podem ser vetores para a explicação da sua não

concretização efetiva.

O direito do trabalho vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a protecionista, acusada de hipergarantista, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a reformista que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador. (NASCIMENTO, 2016, p.69).

Um movimento de ideias que vem ganhando adeptos é a *teoria* da flexibilização do direito do trabalho. Como mencionado, o Direito do Trabalho tem sua essência pautada na dinamicidade oriunda dos modos de produção. Por essa razão, há uma modificação constante que tem por objetivo resolver os problemas dos empregados e também dos empregadores. Diante de tal situação e visando criar uma moldura para essa dinamicidade, surgiu, a teoria intitulada de “Flexibilização das normas trabalhistas”, concebida em um cenário europeu de crises econômicas que ocorreram por volta do ano de 1973, em razão da alta do preço do petróleo (ANTUNES, 2000).

Conceitualmente, a flexibilização da legislação do trabalho pode ser entendida como uma série de regras que objetivam tornar compatíveis as mudanças entre a esfera do capital, da tecnologia, da sociedade e da ordem econômica, reduzindo ao mínimo as regras de proteção do trabalhador, com direitos e garantias ínfimas almejando a continuidade da empresa, com vistas a garantir a continuidade da relação de emprego do trabalhador, bem como garantir ao empregador a possibilidade de sobrevivência de seu empreendimento.

Desse modo, resta evidente que essa menor rigidez das normas trabalhistas propicia adaptações no trabalho, decorrentes das modificações sociais e econômicas ocorridas no mercado de trabalho, a exemplo do surgimento das novas tecnologias, tal qual a informática e a robótica. Sobre o tema, Martins (2009) aborda algumas modalidades existentes de trabalho com evidentes características flexibilizadoras:

Os exemplos mais comuns seriam a flexibilização da jornada de trabalho (flextime), que é usada principalmente nos países de língua inglesa, em que o funcionário entra mais cedo, saindo, também em horário mais adiantado do que o normal, estabelecendo, assim, seu próprio horário de trabalho, trabalhando mais horas num determinado dia ou semana para trabalhar menor número de horas em outros dias, porém observando o número mínimo de horas trabalhadas no ano, no mês, na semana; o jobsharing, ou a divisão do posto de trabalho por mais de uma pessoa; o

contrato segundo as necessidades do empreendimento (Kapovaz), do Direito alemão, conforme lei de 26 de abril de 1958; o part-time, ou seja, o trabalho em tempo parcial; as formas de teletrabalho; ou de trabalho a distância; o estágio; o trabalho temporário; o contrato de trabalho de prazo determinado; o contrato de safra ou de temporada; e o trabalho avulso, que geralmente é feito na orla marítima, em que o trabalhador, sendo ou não sindicalizado, presta serviços a uma ou mais empresas, mediante intermediação do sindicato da categoria. (MARTINS, 2017, p.526)

Ante o exposto, podemos observar que muitas são as modalidades flexibilizadoras das normas trabalhistas. No Brasil, já é possível verificar uma série destas, tais quais: o estágio (Lei nº 11.788/08), o contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT), o trabalho em domicílio (arts. 6º e 83 da CLT), a locação de mão de obra (previsto no serviço de vigilância bancária – Lei nº 7.102/83), o contrato de safra (art. 14 e seu parágrafo único da Lei nº 5.889/73), o trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), o contrato técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691, de 18 de julho de 1969).

Conforme os ensinamentos de Delgado (2018), a flexibilização pode ser classificada em:

a) quantitativa externa: trata do modo de contratação do trabalhador, bem como de sua facilidade em ser demitido; b) quantitativa interna: relacionada à utilização do tempo de trabalho, a exemplo do trabalho em tempo diminuto; c) funcional: que aborda os métodos e técnicas da execução das obras, em razão das necessidades da produção (DELGADO, 2018).

Todavia, independentemente da forma que se assume, a flexibilização é um retrocesso aos direitos sociais constitucionalmente reconhecidos. claramente um afronte ao rol de garantias sociais elencadas no art. 7º, da CFRB/88, cuja finalidade precípua é promover melhores condições sociais aos trabalhadores e familiares. Dentre estes, destacam-se:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; X - proteção do salário na forma da lei [...]; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIX - licença- paternidade, nos termos fixados em lei; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Percebe-se da análise da legislação supramencionada que o legislador originário fez a opção por um modelo de proteção trabalhista, pautado no reconhecimento da condição de hipossuficiência do trabalhador em relação aos detentores dos meios produtivos. Ademais, cria mandamentos para que as leis infraconstitucionais que venham a ser criadas viabilizem, de forma prática, a consecução da tutela ao trabalhador.



### 3 TERCEIRIZAÇÃO

Na segunda metade do século XX, a expansão mundial do capitalismo sob a hegemonia norte-americana mudou a divisão internacional do trabalho e o esquema do centro-periferia proposto pela hegemonia inglesa (BELLUZO, 2013). A terceirização configura um desdobramento dessa mutação trabalhista.

Posto isto, é nítido que a crise de empregabilidade vivenciada gera uma forte tendência para a discussão de mitigação dos direitos trabalhistas como forma de combate ao desemprego, o que, por outro lado, pode acarretar diminuição de jornadas de trabalho, reduções salariais até mesmo gerar condições precárias de emprego.

#### 3.1 Noções conceituais

Conforme Delgado (2018). O termo terceirização se origina do neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Assim, foi construído pela área da administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa (DELGADO, 2018).

Em sua acepção socioeconômica, trata-se de um fenômeno que acompanha as mudanças do mundo capitalista. Surge como um instrumento deste modelo econômico e como forma de superar suas crises cíclicas e estruturais (MONTAÑO, 2010). Ou seja, nasce a partir do momento em que o desemprego começa a crescer em diversos países, como uma tentativa de amenizar a crise, possibilitando aos ex- empregados a prestação de serviços (MARTINS, 2017).

Neste sentido, Conceição & Lima (2009) esclarecem que:

A terceirização não é uma novidade no mundo empresarial. Segundo alguns autores, ela nasce durante a Revolução Industrial inglesa, no século XVIII, por meio do chamado sistema *putting out*. Nesse sistema, os mercadores entregavam as matérias-primas aos artesãos e estes, com o seu próprio trabalho ou com a ajuda de auxiliares iniciantes, produziam artigos têxteis, vestuários e calçados. Tais produtos eram devolvidos aos mercadores que os comercializavam (CONCEIÇÃO & LIMA, 2009, p.188, grifo do autor).

No que tange a moderna conceituação, o referido instituto, em sua essência, consiste na transferência a um terceiro da execução de serviços, bens

ou produtos que não são o objeto principal da empresa, originando a seguinte relação: empregado, empregador e tomador de serviços. Sobre o tema, conceitua Martinez (2014):

A terceirização é uma técnica de organização do processo produtivo por meio do qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade- fim, contrata outra empresa, entendida com periférica, para lhe dar suporte em serviços meramente instrumentais, tais como limpeza, segurança, transporte e alimentação (MARTINEZ, 2014. p. 201).

Não obstante, esta modalidade de trabalho atualmente pode ser encontrada em todo o mundo, sendo originado em um período de crise econômica, em que se procurou diminuir custos, principalmente o custo com a mão de obra, esse momento histórico foi a Segunda Guerra Mundial.

As empresas de trabalho temporário surgiram nos Estados Unidos em 1948, a partir de uma necessidade do advogado Winters. Esse advogado tinha de apresentar um recurso de 120 laudas datilografadas, porém, sua secretária adoeceu. Um colega, então, indicou Mary, uma antiga secretária. Mary datilografou o recurso, que foi apresentado ao tribunal tempestivamente. Winters começou a imaginar que muitas pessoas poderiam ter o mesmo problema. Assim, resolveu fundar uma empresa de trabalho temporário para atender a trabalhos inesperados e de curta duração (MARTINS, 2017, p.3).

As pressões do mercado requereram alternativas para aumentar a competitividade, no entanto o desenvolvimento social não cresceu proporcionalmente ao desenvolvimento econômico.

Num mundo marcado pelas inovações tecnológicas e pela competitividade no mercado internacional, há necessidade de especialização e aperfeiçoamento das atividades produtivas. Nesse contexto, a terceirização aparece como opção de organização da atividade empresarial e como oportunidade de sobrevivência para muitas empresas. Isso fez com que a terceirização se expandisse ao longo dos anos, estando presente em quase todos os países. Atualmente, o fenômeno da terceirização tem maior presença nos países asiáticos (SILVA, 2014, p.).

No Brasil, o fenômeno da terceirização data da década de 50, quando algumas multinacionais se instalaram no país com o interesse de ocupar-se exclusivamente com o objeto principal dos seus negócios Brasil (SILVA, 2014). As empresas de limpeza e conservação também foram vanguardistas na terceirização. Contudo, ainda não havia no ordenamento jurídico pátrio norma que versasse diretamente sobre o tema.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/43), em seu texto original,

trouxe a possibilidade de subcontratação de mão de obra. Trata-se da espécie de contrato de trabalho chamada de empreitada e que é caracterizada devido à temporariedade da duração da obra. Desta formam prescreve o art. 455:

nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo (BRASIL, 1943, p.01).

Bem é verdade que a política de terceirização se tornará um instrumento utilizado em larga escala com o advento da política neoliberal do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC). A chamada política de contrarreforma do Estado se concebe a partir da flexibilização e precarização do Estado e é articulada a reestruturação produtiva e ao combate ao trabalho (MONTAÑO, 2010).

Assim, Pochmann (2008) descreve esse período no cenário brasileiro:

Percebe-se, portanto, que a partir do novo ambiente econômico de liberalização comercial e financeira aprofundado pelo Plano Real, houve importante constrangimento interno à expansão produtiva. Naquela oportunidade, as empresas de terceirização de mão-de-obra apresentaram-se como mais uma possibilidade de redução de custos do trabalho. Com esse objetivo, ganhou dimensão crescente a superterceirização. Ou seja, a terceirização da mão-de-obra cada vez mais vinculada ao exercício de atividade-fim nos setores de atividade e negócios da economia nacional. Por força disso, as atividades terceirizadas de destaque passaram a ser as de supervisão, inspeção de qualidade, vendas, analistas, gerentes, técnicos, entre outras (POCHMANN, 2008, p.63).

É importante ressaltar que, diferente das demais formas trabalhistas, a terceirização destaca-se por ser trata-se de uma relação jurídica trabalhista trilateral e de cunho contratual. Ou seja, há a figura do tomador de serviços, trabalhador e terceirizante. Assim Delgado (2018) ensina que:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que

contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2018, p.474).

No que tange ao critério da subordinação, que inclusive é um dos pilares para a caracterização da relação trabalhista, o trabalhador terceirizado está subordinado à tomadora da mão de obra e não a prestadora de serviço. Neste sentido esclarece Gonçalves (2017):

Outro ponto que deve ser ressaltado é que o trabalhador terceirizado não está subordinado diretamente à tomadora de serviços, ao contrário do trabalhador temporário que está subordinado, pois foi contratado pela empresa para atuar na atividade-fim, conforme já mencionado, trabalhar em épocas do ano onde a demanda de serviço é extraordinária, como nos casos de final de ano, no feriado do natal, em que as vendas são maiores e necessita da contratação de inúmeras pessoas, somente para a época (GONÇALVES, 2017, p.31).

A utilização da mão de obra terceirizada para a atividade fim empresarial, gera uma divergência de posicionamento nas decisões jurisprudenciais e na doutrinária. Habitualmente, o TST decidia que não comportava a terceirização na atividade fim da empresa e inclusive reconhecia o vínculo de trabalho quando do reconhecimento desta situação. Assim, destaca-se o julgamento abaixo:

TRABALHO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA -  
TERCEIRIZAÇÃO

FRAUDULENTA. A atividade fim da empresa não comporta a terceirização segundo entendimento jurisprudencial expresso na Súmula 331/TST, incisos I e III, hipótese em que o vínculo empregatício deve formar-se diretamente com o tomador. Assim não se reconhece no caso presente, determinando-se tão-somente a responsabilização subsidiária do tomador, pois em sua demanda o autor situa o tomador final dos serviços como mero responsável subsidiário, minus em relação à situação jurídica que lhe seria própria. Recursos Ordinários conhecidos e não providos. (TRT-10 - ROPS: 190200710210006 DF 00190-2007-102-10-00-6, Relator: Juiz GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS, Data de Julgamento: 19/09/2007, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/10/2007).

Todavia, com advento do Recurso Extraordinário nº 958.252 a matéria voltou a ser debatida no egrégio tribunal. Assim, a ementa da referida ementa dispõe que:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. AUSÊNCIA DE EFETIVO DEBATE PELO TRIBUNAL A QUO. FALTA DO NECESSÁRIO PREQUESTIONAMENTO. SÚMULAS 282 E 356 DO STF. INTERPRETAÇÃO DE MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL E DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO

CARREADO AOS AUTOS. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 279/STF. (STF, 2018, p.01).

Analisando a referida decisão Feijó (2018) esclarece que o referido tribunal se posiciona de forma a reconhecer o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST, ou seja, que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

Ademais, analisando a problemática Coutinho (2018) lembra que:

Ora, a terceirização dilapida conquistas sociais previstas em diplomas jurídicos nacionais e internacionais, sendo responsável pelo aumento dos índices de trabalho escravo contemporâneo, mortes e mutilações relacionadas ao trabalho. Trata-se de veículo empresarial hoje utilizado com maior ênfase para liquidar ou mitigar Direitos Humanos da classe trabalhadora. Verifica-se, pois, a sua incompatibilidade com o princípio da proibição do retrocesso social inerente ao Direito do Trabalho, incorporado de maneira expressa ao ordenamento jurídico nacional (CFRB, art. 7<sup>a</sup>) e internacional. (COUTINHO, 2018, p.46).

Por fim, destaca-se que atualmente tramitam no Supremo Tribunal Federal (STF) as Ações Direitas de Inconstitucionalidade nº 5735, 5685, 5687 e 5695 que questionam a constitucionalidade da Lei nº 13.429/2017. A proposição de tais demandas é um reflexo da insatisfação de diversos grupos sociais com a disposição da matéria. Ademais, refletem a preocupação da doutrina em relação a mitigação dos direitos sociais.

### **3.2 Análise da Lei 13.429/2017**

O neoliberalismo difunde o discurso da diminuição da interferência do Estado na economia, o que reflete na relação laboral, ficando evidentemente mais desprotegida, sendo constantemente alvo de ideias e imposições que visam diminuir a proteção ao trabalhador. Seguindo essa direção política, o legislativo brasileiro aprovou a lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que alterou a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que trata do trabalho temporário e terceirizado.

É de conhecimento notório que a aprovação da referida lei é resultado de manobras políticas por parte da classe empresária e foi objeto de obscura negociação em um cenário político conflituoso que permeia a sociedade brasileira há alguns anos. Não sendo fruto de debates sociais com as classes operárias,

sindicatos e organizações trabalhistas.

A referida lei dispõe sobre pressupostos para o exercício da empresa prestadora de serviços. Assim, em seu art. 2º, postula que somente pessoas jurídicas podem ser tomadoras do trabalho terceirizado: empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

Analisando o dispositivo, Delgado (2018) afirma que:

Esta dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Permite a contratação de trabalhadores de maneira indireta, ou terceirizada, realizado entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços, sem a existência de vínculo empregatício entre a contratante e o obreiro, independente da atividade a ser realizada (DELGADO, 2018, p. 367).

O art. 2º ainda estabelece os requisitos mínimos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros. Assim deixa claro que a contratação de terceirizados não se dá de forma aleatória, mas que está condicionada a critérios objetivos como valor mínimo para o capital social integralizado e uma quantidade mínima de trabalhadores contratados de maneira regular. Assim tem-se:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) (BRASIL, 2017, p.01)

Outro importante aspecto da Lei é que os serviços prestados pela empresa terceirizante devem ser determinados e específicos. Todavia, para Cassar (2018), os termos usados são vagos, dificultando a interpretação sobre esses tipos de serviços, ou seja, o legislador falhou ao optar pela imprecisão e abre para diversas interpretações e possíveis divergências na jurisprudência.

A Lei estabelece a responsabilidade subsidiária da contratante pelas obrigações trabalhistas relacionadas ao contrato de prestação de serviços durante o período em que ele vigorar. A responsabilidade subsidiária estabelece que os trabalhadores credores só poderão cobrar dívidas da empresa contratante após esgotarem todas as tentativas e

possibilidades legais de receberem os recursos diretamente da empresa prestadora de serviços (BRASIL, 2017, p.01)

Neste sentido, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), após intensos ciclos de debates e estudo, lançou notas de repúdio à aprovação da lei. De forma expressa, afirma que a referida norma precariza ainda mais as relações trabalhistas, uma vez que abre margem para processos chamados quarteirização e pejetização (ANAMATRA, 2018).

Ademais, lembra a associação de que a Lei 13.429/2017 era apenas um dos muitos projetos que tramitam atualmente e que trazem em sua matéria da flexibilização trabalhista diante da terceirização. Desta forma, destaca que:

há outros projetos sobre a terceirização, como o PLC 30/2015 [Projeto de Lei da Câmara], remetido ao Senado. Esse projeto ainda está em tramitação e, em tese, pode ser aprovado, mas a reforma trabalhista de fato operou uma modificação sensível nesse tema, pois o governo federal já tinha patrocinado e sancionado, em março último, a lei geral sobre o trabalho temporário [Lei nº 13.429] exatamente para prever a terceirização. Até então, a figura da terceirização era uma construção da jurisprudência, mas não havia nenhuma lei tratando disso, e a ideia era que se avançasse no sentido de se permitir a terceirização na atividade-fim. Porém, o fato é que a Lei nº 13.429 não diz isso textualmente. A legislação fala em possibilidade de empresas serem contratadas para prestação de serviços em caso de atividades específicas e determinadas, mas não utilizou em nenhum momento a expressão “atividade-fim” ou “atividade principal”. Então, na minha avaliação, aquela lei não autorizava, ainda, a terceirização na atividade-fim (ANAMATRA, 2018, P.01, grifos do autor).

Assim, são inúmeras as críticas e divergências entre doutrinadores e juristas acerca da Lei. Ademais, tem-se a grande crítica à possibilidade de ocorrência de diversas fraudes nas relações trabalhistas que ocasionariam prejuízos maiores ao trabalhador e, por consequência, a precarização dos direitos e garantias constitucionalmente reconhecidos.

#### 4 TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A administração pública é um espaço de trabalho em expansão e idealizado por uma grande parcela da população. O acesso ao quadro funcional público, em regra, dar-se por meio de concurso público de provas e/ou títulos, cumprindo as exigências do art. 37 da Constituição, com a função de concretizar princípios designados à atividade pública como a impessoalidade e eficiência. Assim, destaca-se o texto da CFRB/88, em seu art. 32,

administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...). II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988, p.01, grifo nosso).

Diante disto, Delgado (2017) afirma que a Constituição colocou a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como requisito insuplantável para a investidura em cargo ou emprego público. Logo, é preciso a rígida observação ao mandamento constitucional considerando nulo o ato de admissão em desconformidade.

Investido de um caráter de excepcionalidade, o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, foi recepcionado pela CFRB/88 e disciplina a terceirização na atividade pública. Para tanto, o legislador parte do pressuposto que a prestação dos serviços público pode ser centralizada, descentralizada ou desconcentrada e, a sua execução, direta ou indireta (CAVALCANTE & VILLATORE, 2008). A referida lei, em seu art. 10, estabelece que:

a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada (...) § 7º estabelece como uma das diretrizes a descentralização da Administração Federal e induz a Administração a desobrigar-se da realização de tarefas executivas ou instrumentais, recorrendo, quando possível, à execução indireta (BRASIL, 1967, p.01, grifo nosso).

É preciso a compreensão de que a promulgação dessa Lei se insere em um contexto de política governamental ditatorial e de conchavos, no plano



internacional, com a propagação de um regime conservador de gestão em que se pregava uma redução de bem estar social em face de uma liberdade no setor econômico. Ademais, tal decisão é uma forma de conquistar apoio de classes específicas ao autoritário poder ditatorial que se instaurava (NETTO, 2015).

A terceirização na Administração Pública não pode corromper a real finalidade ontológica da existência do Estado. Ainda que envolva uma modalidade de execução indireta do objeto necessário, visando à satisfação de necessidades administrativas, não se deve esquecer que o legislador constituinte resguardou tutela especial a todas as ações que visem o bem-estar social.

Todavia, diante dos avanços da terceirização da coisa pública, Antunes (2015) afirma que:

Os serviços públicos, como saúde, energia educação, telecomunicações, previdência, etc, também sofreram, como não poderia deixar de ser, um significativo processo de reestruturação, subordinando-se à máxima da mercadorização, que vem afetando fortemente os trabalhadores do setor estatal e privado (ANTUNES, 2015, p.128).

O Decreto-Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, igualmente recepcionado pela CFRB/88, elenca as possibilidades de atuação da mão de obra terceirizada. Assim sendo, estabelecerá um rol de atividades tidas como secundária em que pode se fazer uso dessa modalidade de mão de obra. Assim, dispõe que:

Art. 3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá: (...) Parágrafo único: as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do DL nº 200" (BRASIL, 1970, p. 01, grifo nosso).

Neste sentido, é permitida a contratação de mão de obra terceirizada para a consecução de atividade pública dentro de um rol taxativo e limitado de possibilidades, uma vez que, o legislador destina a essa modalidade apenas os serviços considerados como indiretos quando da análise do fim público. Assim, Martins (2017) esclarece que a Administração Pública somente pode adotar formas de terceirização previstas em lei, sob pena de ilegalidade do ato e responsabilização do agente que o praticou e, em regra, devem ser precedidas de licitação.

Ademais, o citado autor apresenta algumas formas em que a terceirização de serviços pela Administração Pública é dotada de legalidade:

Contratação temporária de servidores para atender à necessidade transitória de excepcional interesse público nos casos de calamidade pública, combate a surtos endêmicos, recenseamentos, admissão de professores substitutos ou visitantes, atividades especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou encargos temporários e serviços de Engenharia, consoante os artigos 1º e 2º da Lei nº 8.745/93(...) Concessão e permissão da prestação de serviços públicos, regulado pela Lei nº 8.987/95. Sendo que a concessão “é o contrato administrativo em que a Administração Pública delega a outrem a execução de um serviço, obra pública, ou cede o uso de um bem público, para que o execute por sua conta e risco, no prazo e condições estabelecidas, mediante tarifa paga pelo usuário ou outra forma de remuneração e a permissão é um ato administrativo unilateral, discricionário, precário, gratuito ou oneroso, em que a Administração Pública delega ao particular a execução de um serviço público ou a utilização de um bem público (...). Execução de serviços de saúde e ensino pela iniciativa privada como forma de complementar os sistemas públicos, conforme artigos 199 §1º e 209 da Lei Magna (MARTINS, 2017, p.153-155, grifo nosso).

Todavia, Mafra Filho (2005) destaca que as citadas possibilidades o administrador público deve-se considerar que atividade é dotada de um caráter temporário, ou seja, o contrato trabalhista terá um tempo de vigência determinado pela a necessidade da demanda a que se vincula.

Com o advento Decreto-Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, o legislador infraconstitucional repensou a utilização da mão de obra terceirizada na administração pública. Diante da necessidade de dar a efetividade prática aos princípios constitucionais postos pelo artigo acima, viabiliza-se essa modalidade de contratação de forma excepcional, mas desde que sigam os rigorosos padrões estabelecidos para o processo de licitação pública. Assim, em seu art. 1º dispõe que:

[...] esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Parágrafo único. Subordinam-se ao regime desta Lei, além dos órgãos da administração direta, os fundos especiais, as autarquias, as fundações públicas, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios (BRASIL, 1993, p.01, grifo nosso).

A supracitada lei revoga suas anteriores, ao passo que tenta por fim a um ciclo de ingerências estatais, uma vez que sua finalidade é estabelecer as

diretrizes para que a função pública tenha eficiência em seus atos. Cabe ressaltar que a CFRB/88 se preocupou em destacar as funções públicas a partir de critérios inerentes a natureza pública. Logo, condiciona qualidades indispensáveis para o exercício de atividade pública.

No que tange ao tipo de atividade a ser exercida pela a mão de obra terceirizada, o STF que não é cabível a utilização deste recurso nas já mencionadas atividades fins do Estado. Assim, o egrégio tribunal saliente que a execução das atividades finalística estatal devem ser realizadas por servidores que ingressam no quadro através da modalidade de concurso pública. Neste sentido, Delgado (2018) destaca julgamento do egrégio tribunal:

A acessibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros, nos termos da Lei e mediante concurso público é princípio constitucional, desde 1934, art.

168. Embora cronicamente sofismado, mercê de expedientes destinados a iludir a regra, não só foi reafirmado pela Constituição. como ampliado, para alcançar os empregos públicos, art. 37, I e II. Pela vigente ordem constitucional, em regra, o acesso aos empregos públicos opera-se mediante concurso público, que pode não ser de igual conteúdo, mas há de ser público. As autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sujeitas a regra, que envolve a administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Sociedade de economia mista destinada a explorar atividade econômica está igualmente sujeita a esse princípio, que não colide com o expresso no art. 173, § 1º. Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição. (STF-MS-21322-1-DF, Ac. TP de 03/12/92, Rel. Min. PAULO BROSSARD, in Ltr 57-09-1092, grifo do autor).

Outro aspecto discutido pelos tribunais é a responsabilidade, no caso de culpa da administração pública, quando de dano ao empregado terceirizado e que lhe preste serviços. Acompanhando o posicionamento da doutrina e da jurisprudência trabalhista quando das relações privadas, a já citada Súmula 331 do TST, dispõe que:

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. (BRASIL, 2011, grifo nosso).

Ciente da acentuada hipossuficiência do trabalhador e das relações dentro

de um contrato terceirizado, a doutrina ainda preocupa-se com eventuais fraudes quando do contrato de trabalho terceirizado. Ora, em um contexto conturbado das relações administrativas diante da explosão dos casos de fraudes aos cofres públicos, Doutrinadores preocupam-se com as fragilidades dessa forma contratuais e as lacunas que podem possibilitar desvios do erário público.

De forma prática, o instituto da terceirização poderia ser desvirtuado de seu real fim e utilizado como um instrumento de recursos públicos, a satisfação de interesses pessoais de determinado gestor ou o favorecimento de determinado grupo político. Assim, Di Pietro (2018)

Na realidade, a terceirização, nesses casos, normalmente se enquadra nas referidas modalidades de terceirização tradicional ou com risco, porque mascara a relação de emprego que seria própria da Administração Pública; não protege o interesse público, mas, ao contrário, favorece o apadrinhamento político; burla a exigência constitucional de concurso público; escapa às normas constitucionais sobre servidores públicos; cobra taxas de administração incompatíveis com os custos operacionais, com os salários pagos e com os encargos sociais; não observa as regras das contratações temporárias; contrata servidores afastados de seus cargos para prestarem serviços sob outro título, ao próprio órgão do qual está afastado e com o qual mantém vínculo de emprego público (DI PIETRO, 2018, p.217)

Ademais, a mão de obra terceirizada não pode ser vista como primeira opção para o gestor público que deve sempre prezar pela transparência e impessoalidade de suas ações. Trata-se de uma medida de caráter excepcional e pela qual o Estado tem a obrigação, de forma solidária, por eventuais irregularidades no cumprimento dos direitos trabalhistas.

A Administração Pública somente pode adotar formas de terceirização previstas em lei, sob pena de ilegalidade do ato e responsabilização do agente que o praticou e, em regra, devem ser precedidas de licitação (MARTINS, 2017). Ademais, o rol de atividades possíveis é limitado não apenas pelo texto de lei taxativo, como também por todos os princípios que estipulam o sentido da administração pública. Logo, Martins (2017):

1. contratação temporária de servidores para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público nos casos de calamidade pública, combate a surtos endêmicos, recenseamentos, admissão de professores substitutos ou visitantes, atividades especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou encargos temporários e serviços de Engenharia (arts. 1º e 2º da Lei nº 8.745/93). 2. Concessão e permissão da prestação de serviços públicos, regulado pela Lei nº 8.987/95. Sendo que a concessão “é o contrato

administrativo em que a Administração Pública delega a outrem a execução de um serviço, obra pública, ou cede o uso de um bem público, para que o execute por sua conta e risco, no prazo e condições estabelecidas, mediante tarifa paga pelo usuário ou outra forma de remuneração” (...) e a permissão “é um ato administrativo unilateral, discricionário, precário, gratuito ou oneroso, em que a Administração Pública delega ao particular a execução de um 2. serviço público ou a utilização de um bem público” (...). 3. Execução de serviços de saúde e ensino pela iniciativa privada como forma de complementar os sistemas públicos, conforme artigos 199 §1º e 209 da Lei Magna (MARTINS, 2018, p.154-155, grifos nossos)

Também analisando as Leis 8.745, de 09 de dezembro de 1993, e a 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos, Delgado (2018) destaca que para que o ato seja lícito deve obedecer a critérios estabelecidos pela CLT/43. Assim afirma:

a terceirização ilícita que: Excluídas as quatro situações-tipo acima examinadas, que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, caput e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida (DELGADO, 2018, p. 490).

Ainda criticada por parcela da doutrina, a terceirização na administração pública foi objeto de cinco Ações diretas de Inconstitucionalidades (ADI). Entre estas, se destaca a ADI nº 5685, ajuizada pela Rede Sustentabilidade, que defende que essa modalidade de contratação pelo poder público ofende o direito constitucional da proteção ao trabalho. Assim, no corpo do pedido, sustenta-se que:

A terceirização nas atividades da Administração Pública, que para a Rede viola frontalmente o preceito fundamental do concurso público, previsto no artigo 37 (caput e inciso II) da Constituição. “Permitir a terceirização das atividades institucionais de órgãos e entidades da Administração Pública afigura violação grave ao núcleo essencial do princípio constitucional do concurso público, uma vez que o objetivo essencial do seu comando normativo é a promoção da isonomia. (STF, 2018, p.01).

Ademais, lembra Miguelli (2018) que a falta de critérios adequados para se selecionar uma empresa prestadora de serviços, aliadas a uma fiscalização deficiente, acabam por contribuir para o desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Assim, o Estado, a quem cabe à tutela primordial dos direitos sociais, seria relapso com a observação das normas trabalhistas.

Analisando o comportamento histórico da administração pública, Carneiro

(2018) ressalta que com o tempo a gestão pública se tornaria dependente dos serviços executados pelas empresas prestadoras de serviços, ou seja, com o tempo a reinteração dessa prática faria com que o Estado abandonasse a realização de concursos públicos para a contratação de pessoal e, para atender interesses políticos da gestão, dando preferência a contratação de empresas para substituir a mão de obra direta.

A contratação de empresas especializadas para a realização de determinado trabalho dentro da administração pública traz vantagens por evitar o tempo necessário para realização de concurso público, como também a deficiência no número de funcionários,, além de permitir que o Estado possa se dedicar com maior compromisso a outras atividades que lhe são mais peculiares.

Por outro lado, a prática descontrolada e intensiva da terceirização na Administração Pública poderia tornar o Estado completamente dependente dos serviços desempenhados pelas empresas prestadoras de serviços (CARNEIRO, 2016). Ainda de acordo com Carneiro (2016),

Essa dependência seria inevitável, uma vez que o Estado abriria mão de realizar concurso público para contratação de pessoal, preferindo contratar empresas para substituir a mão-de-obra direta. No entanto, em que pese essa possibilidade, há de se observar, fundamentando-se na mesma premissa, que empregados terceirizados não podem substituir, nas atividades especializadas, aqueles que são contratados mediante aprovação em concurso público (CARNEIRO, 2016, p. 70).

Assim, a restrição imposta pela constituição age por bloquear possível pretensão da Administração Pública de tentar substituir servidor público utilizando empresas terceirizadas mesmo que sob a alegação de que ocorra escassez de mão de obra para realizar atividades típicas do Estado. Dessa forma, qualquer ação nessa linha de pensamento é considerada um ato nulo de pleno direito, em virtude da ocorrência de contratação irregular de mão de obra.

Dessa forma, diante das vantagens e desvantagens observadas na terceirização da Administração pública, Santos (2014) ressalta que,

Assim, pode-se afirmar que, a depender da especificidade do ativo, a terceirização pode se tornar eficiente para a Administração Pública, cabendo analisar cada caso, não se podendo estabelecer, a priori, quando se pode terceirizar ou não. Entretanto, se o nível de investimento for de tal ordem que não possa ser reutilizado, pode-se configurar, além de um aumento de custos de transação, também uma dependência do tomador de serviços com alguns trabalhadores terceirizados, o que não

se revela eficiente, porquanto afeta diretamente também a competência essencial da organização [...] (SANTOS, 2014, p. 580).

Assim, de acordo com o parágrafo 7º do artigo 10 do Decreto-Lei nº 200/1967, é permitido à Administração Pública a terceirização de serviços públicos por empresas privadas especializadas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A priori, é imprescindível que, para que a terceirização seja viável socialmente, deve ser aplicada de modo restrito. Caso contrário, mitigará muitos direitos e garantias duramente conquistados pela classe operária. Ademais, para a classe empresarial, as vantagens estão relacionadas ao aumento da lucratividade (diante da diminuição de custos), agilidade e competitividade no mercado capitalista. Além de ser uma ferramenta que lhes possibilita restaurar áreas da empresa pouco produtivas ou ociosas, permitindo que sejam concentrados os esforços exclusivamente na atividade principal da empresa.

No que tange as lutas trabalhistas, as ideias flexibilizadoras trazem muitas desvantagens, como, por exemplo, a redução salarial, o enfraquecimento sindical e dos movimentos de greves, a precarização do trabalho, a supressão de empregos e a perda de garantias da relação de trabalho.

Aliás, podem ser consideradas um marco de histórico de retrocesso aos trabalhadores, posto que refletem consequências sociais que estão para além da opção da política de gestão direcionada para um Estado de políticas neoliberais, uma vez que, seus reflexos e limites ainda não estão bem condicionados pelas disposições normativas.

Outro fator é que o discurso de rigidez das normas trabalhistas gera consequências à classe empregadora. Dentre elas, é possível citar o risco dos tomadores de serviços com eventuais reconhecimentos de vínculos empregatícios, dificuldade em encontrar funcionários capacitados e comprometidos, problemas com o nível da qualidade dos produtos e o resserviço.

Bem, é verdade que a promulgação da Lei nº 13.429/17 que, além de não solucionar as diversas controvérsias que persistem sobre o tema, ainda traz em seu texto diversas expressões vagas, que dificultam a interpretação, como a possibilidade de terceirizar serviços específicos e determinados, sem conceituá-los. Contudo, tendo em vista a recente aprovação da Lei, ainda há dúvidas sobre a sua constitucionalidade, cabendo ao Supremo Tribunal Federal a tarefa de decidir o futuro da terceirização no Brasil.

Por fim, quando da utilização desse instrumento para cumprir fins da atividade estatal, parece que não se trata apenas de uma análise do direito tuitivo, uma vez que gera preocupações em relação a própria proteção do bem público.



Em um contexto político conturbado, flagrantes desvios do erário público e suntuosos escândalos de corrupção, a flexibilização das normas de tomada de mão de obra para o serviço público parece ser mais uma possibilidade de desgastar ainda mais o interesse público em prol do interesse de uma pequena massa que mantém-se no poder com a utilização de meios obscuros, ilícitos e que desprezam quaisquer preceitos constitucionais.

## **ABSTRACT**

The world of work, under the guise of compromises in the world of work and labor rights and in the face of employability crises, has undergone strong transformations. Flexibilization, consisting of a lower rigidity of related legislation, has provided / can provide adaptations in the labor market, in forms of social and economic changes. Therefore, when outsourcing a company can divert an ontological proposal on the existence of the state. The main objective of this study was to flexibilize labor standards when hiring companies by public administration. Question whether this study is likely to hire outsourcing by the public administration for the development of its direct activities. For this, the hypothesis arises, the State, the direction is a achievement of social welfare, must primarily observe the protection of social rights. For that, a bibliographical and documentary research was used, addressing the lower rigidity of the attention to the worker will impact a society. In the same sense, use an eminently qualitative approach, using, for an embodiment of the present article, in short, do the hypothetical-deductive function, as well as those of the auxiliary agents - comparative and historical. Therefore, it is concluded to restrict the scope of norms, we will be, always and more and more, increasing or decreasing the interests of capital and labor.

**KEYWORDS:** Precariousness. Labor Law. Capitalist Crisis.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Anamatra: mudanças da reforma trabalhista na CLT são inconstitucionais**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25903-anamatra-mudancas-da-reforma-trabalhista-na-clt-sao-inconstitucionais?highlight=WylxMy40MjkiXQ==>. Acesso em: 04 de abr. de 2018.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.

\_\_\_\_\_. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

\_\_\_\_\_.; PINTO, G. A. **A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização trabalhista**. São Paulo: Cortez, 2017.

BELLUZO, L. G. **O Capital e suas metamorfoses**. São Paulo: EUNESP, 2013.

BRASIL, Senado Federal. **Código penal de 1940**. Brasília: Senado Federal, 2018.  
\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis trabalhistas de 1943**. Brasília: Senado Federal, 2018.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 200, de 24 de janeiro de 1967a. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 03 de janeiro de 1967. . Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L200.htm). Acesso em: 25 fev. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5645, de 10 de janeiro de 1974. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providência. **Diário Oficial da República da**

**União**, Brasília, de 03 de janeiro de 1974. . Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm). Acesso em: 25 fev. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 6.019, de 03 de fevereiro de 1974.

Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 03 de fevereiro de 1974. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L200.htm). Acesso em: 25 mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 2.300, de 21 de novembro de 1986.

Dispõe sobre licitações e contratos da Administração Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 21 de novembro de 1986. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L2300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L2300.htm). Acesso em: 25 mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-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. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 21 de junho de 1993. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8666.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666.htm). Acesso em: 25 mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 8.743, de 09 de dezembro de 1993.

Inclui a categoria funcional de Agente de Portaria no Anexo X da Lei nº 7.995, de 9 de janeiro de 1990. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 09 de dezembro de 1993. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8743.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8743.htm). Acesso em: 25 mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995.

Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências.. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 13 de fevereiro de 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8987.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8987.htm). Acesso em: 25 mar. de 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-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. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 31 de março de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em: 25 set. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** *In: \_\_* Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.h tml#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.h tml#SUM-331)>. Acesso em 27 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_, Supremo Tribunal Federal. ADI 5685. Requerente: Rede Sustentabilidade. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 12 de abril de 2018. **Lex:** jurisprudência do STF e Tribunais Regionais Federais. Brasília, Diário da Justiça Eletrônico. Disponível em> <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=5685&cl a sse=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em: 20 de mai. de 2018.

\_\_\_\_\_. STF discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>> Acesso em: 30 de mai. de 2018.

\_\_\_\_\_. STF recebe nova ADI contra Lei da Terceirização. <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=341920>. Acesso em: 30 de mai. de 2018.

CARNEIRO, F. M. A. **A terceirização na administração pública: vantagens, desvantagens e ameaças ao regime jurídico das relações do trabalho.** Curitiba: Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública, 2016.

CASSAR, V. B. **Breves comentários à Lei 13.429/17 que altera a redação da Lei 6.019/74.** Disponível em <http://genjuridico.com.br/2017/04/03/breves-comentarios-lei-13-42917-que-altera-redacao-da-lei-6-01974/>. Acesso em: 01 de abr. de 2018.

CAVALCANTE, J. Q. P.; VILLAROTE, M. A. C. **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: o trabalho recente.** São Paulo: LTr, 2017.

CONCEIÇÃO, J. J. ; LIMA, C. R. **Empresários e trabalhadores diante da regulamentação da terceirização: é possível um acordo mínimo?** *In:* DAU, D. M.; RODRIGUES, I. J.; CONCEIÇÃO, J. J da (Orgs.). **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho** São Paulo: Annablume;

2009.

COUTINHO, G. F. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**, 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DI PIETRO, M. S. Z. **Parcerias na Administração Pública**, 16ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ENGELS, F.; MARX, K. **A sagrada família**. São Paulo: Boitempo, 2003.

FEIJÓ, C. **Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência**. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/id/24391817](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24391817). Acesso em: 01 de junho de 2017.

GONÇALVES, E. H. W. **Aspectos da terceirização no direito do trabalho e os impactos da Lei n.º 13.429/2017 frente à súmula 331 do TST**. Curitiba: EUTPR, 2017.

HOBBSAWM, E. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**, 5ª ed. São Paulo: Paz & Terra, 2015.

MAFRA FILHO, F. S. A. Servidores públicos de contrato temporário. **Jus Navigandi**,

Teresina, ano 10, n. 559, 17 jan. 2005.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**, 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, S. P. **A Terceirização e o direito do trabalho**, 14º ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MIGUELI, F. J. V. **Críticas à terceirização na administração pública**.

Disponível em: [http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/4\\_-\\_criticas\\_a\\_terceirizacao\\_na\\_administracao\\_publica.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/4_-_criticas_a_terceirizacao_na_administracao_publica.pdf). Acesso em: 15 de mai. de 2018.

MONTAÑO, C. **Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**, 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho, 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NETTO, J. P. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**, 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2017.

\_\_\_\_\_. **Ditadura e serviço social: uma análise do serviço social no Brasil pós-64**, 17ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

\_\_\_\_\_. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

\_\_\_\_\_. PACHUKANIS, E. B. **Teoria geral do direito e marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

PEREIRA, L. **Elementos do direito**, V9, 6º ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2016.

POCHMANN, M. **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 2: a superterceirização do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008.

RIBEIRO, W. C.; SILVA, V. C. R. Terceirização no setor público: um exemplo do direito subjugado à gestão. **Revista Digital de Direito Administrativo**. São Paulo: v4, n1, p131-169, 2017.

SANTOS, D.P. F. **Terceirização de Serviços pela Administração Pública: Estudo da Responsabilidade Subsidiária**, 2ª ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

.

SANTOS, R. C. **Relações Terceirizadas de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2008.

SILVA, M. F. P. A. **Terceirização lícita e ilícita**. Ribeirão Preto: EUSP, 2014.

TEIXEIRA, S. T. Terceirização no âmbito da administração pública e a demonstração da Culpa In: Eligendo ou In Vigilando do tomador dos serviços pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: v. 11, n. 66, p. 41-61, maio/jun. 2015