



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO
MOISÉS DE OLIVEIRA BATISTA

REPERCUSSÃO SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

SOUSA-PB
2017

MOISÉS DE OLIVEIRA BATISTA

REPERCUSSÃO SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Dr.^a Maria Marques Moreira Vieira.

SOUSA-PB

2017

MOISÉS DE OLIVEIRA BATISTA

REPERCUSSÃO SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Dr.^a Maria Marques Vieira Moreira.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Maria Marques Moreira Vieira – Orientadora
CCJS/UFCG

Prof.^a Dr.^a Jacyara Farias Souza Marques
Examinadora Interno

Prof.^a Vanina Oliveira Ferreira De Sousa
Examinadora Interno

Dedico esse trabalho a Deus que esteve comigo todo o tempo me guiando, aos meus pais pelo modelo de incentivo e perseverança. A mim, por sempre procurar atingir acima do que é me colocado como limite, sempre visando uma produção digna de exemplo de honestidade e justiça. Dedico ainda, a minha orientadora e professora Maria Marques Moreira Vieira, que me deu total segurança e cuidado na produção deste trabalho. A todos meus amigos que me incentivaram a estudar e acreditaram que eu poderia chegar até aqui. Enfim, este trabalho é, dedicado a todos aqueles que amo e que de alguma forma, mesmo que simples, me trouxeram até este ponto de minha carreira.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, razão principal do meu viver, e de ter me proporcionado oportunidades e forças para chegar a este momento tão desejado por minha vida.

Aos meus pais, Antonio de Pádua Batista e Maria do Desterro de Oliveira Batista, que com sua luta me deram o necessário a concluir e atingir meus objetivos.

Aos meus irmãos, Antonio de Pádua Batista Junior e Lucas de Oliveira Batista, por estarem comigo sempre com todo o suporte que precisei e me incentivaram a fazer mais.

Aos meus amigos, Adonielisson Abrantes do Nascimento, Lucas Emmanuel Gomes dos Santos e Matheus Soares por diariamente me proporcionarem alegria, felicidade e o apoio nos momentos mais marcantes, vocês são parte desta conquista, me fazem ter a certeza que somos nós que fazemos as coisas acontecerem, nós que vencemos.

A minha orientadora Maria Marques Moreira Vieira que me auxiliou brilhantemente na produção deste trabalho acadêmico, sempre buscando de forma única o meu máximo na elaboração, me proporcionando meios para desenvolvê-lo da maneira mais completa possível.

A todos os leitores que buscam conhecimento e forma de melhorar seu entendimento sobre o assunto.

“No dia em que eu deixar de fazer as coisas grandes que eu sempre desejei fazer, é o dia que eu vou parar de fazer uma repetição a mais”

(Paulo Muzy)

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo principal pesquisar a respeito do processo de terceirização das atividades meio e fim na Administração Pública, sua relação com o Direito Administrativo e a repercussão social desse tipo de mão de obra no mercado de trabalho, especificamente no serviço público. O Processo de Terceirização constitui elemento essencial de estudo para a sociedade, pois é por meio dele que muitos serviços são e serão fornecidos, além do mais sua matéria se constitui grande alvo de discussão doutrinária. Nesse passo, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, o método de procedimento histórico comparativo e como técnica de pesquisa a documentação indireta, através da pesquisa bibliográfica, análise de doutrina, decisões jurisprudenciais e o estudo de toda regulamentação acerca do tema, partindo da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, Constituição Federal de 1988 até a recente Lei 13.249/2017. Para consolidar a pesquisa foram elencados tanto os tópicos mais gerais, quanto os mais específicos como forma de responder perguntas tão necessárias pela sociedade brasileira: o que a aprovação da Terceirização influencia na vida dos brasileiros e o que ela traz de novo com sua regulamentação. Visando esclarecer dúvidas, realizou-se análise referente a posicionamentos doutrinários, causas trabalhistas recentes e exposição da relevância social para sociedade brasileira, como também benefícios e críticas ao cenário político-econômico que levou a aprovação da Lei 13.249/2017, procurando entender minuciosamente os objetivos da criação.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Princípios. Relevância Social.

ABSTRACT

The present study had as main objective to investigate about the process of outsourcing of activities and purpose in the Public Administration, its relation with the Administrative Director and a social repercussion of the type of labor in the labor market, specifically in the public service. The Process of Outsourcing constitutes an essential element of study for a society, since it is through his and many services are and also provide its subject matter and constitution great target of doctrinal discussion. In this step, the method of deductive approach, the method of historical comparative approach and as research technique, indirect documentation, through bibliographical research, doctrinal analysis, jurisprudential decisions and study of all the regulation on subject, part of Summary 331 From the Superior Labor Court, Federal Constitution of 1988 until a recent Law 13,249 / 2017. To consolidate a research with the best results, regardless of the Brazilian society: what is approved of Outsourcing influenced in the life of Brazilians and what it Brings it back with its regulations. In order to clarify doubts, an analysis was carried out regarding doctrinal positions, recent labor causes and exposure of social relevance to Brazilian society, as well as benefits and opinion about the political-economic scenario that led to the approval of Law 13249/2017. Creation goals.

Keywords: Outsourcing. Public administration. Principles. Social Relevance.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	12
2.1	PRINCÍPIO DA LEGALIDADE	12
2.2	PRINCÍPIO DA IMPESSOALIDADE	15
2.3	PRINCÍPIO DA MORALIDADE	17
2.4	PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE	19
2.5	PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA	21
3	DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO	24
3.1	CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES RELATIVAS ÀS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	24
3.2	ANÁLISE DO ARCABOUÇO JURÍDICO PERTINENTE À TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	27
3.2.1	Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho	27
3.2.2	Lei 13.429/2017	30
3.3	QUARTEIRIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO	34
4	DA REPERCUSSÃO SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	37
4.1	RELEVÂNCIA SOCIAL	37
4.2	ATIVIDADES MEIO X ATIVIDADE FIM	39
4.3	EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	41
4.4	CAUSAS TRABALHISTAS	43
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS	50

1 INTRODUÇÃO

O serviço público é aquele de extrema importância para coletividade, no qual a sociedade, que é a razão de sua existência, é atendida e faz o setor operacional funcionar e fornecer àqueles que o demande um serviço de qualidade, no momento adequado. É pensar no coletivo, no benefício da maioria, a junção de serviços e atividades interligados pelo Poder Estatal que em algumas hipóteses podem ser fornecidos e exercidos por entes privados ou parte pública com uma sociedade de economia mista. O art. 6º da Constituição Federal onde são elencados os direitos sociais pode demonstrar mais sobre onde incide a prestação de serviços públicos como a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

Tendo em vista todos estes setores descritos, não somente os da Constituição Federal, mas também todos aqueles onde algum agente público preste de alguma forma algum serviço, é interessante para o Poder Estatal, após averiguar a conveniência e oportunidade, repassar alguns desses serviços para as empresas governamentais, visando um melhor aperfeiçoamento das atividades em questão. Seja por concessão, privatização ou terceirização, que nesse estudo serão melhores descritas e exemplificadas.

A Terceirização abre uma dessas possibilidades de repasse de serviço público para empresas privadas e está cada dia sendo mais utilizada pelo Poder Público como forma de melhoria para prestação de serviço. Entretanto, para que este tipo de contratação tenha sua finalidade atingida, impõe-se que seja observado o limite legal da terceirização e a responsabilidade e credibilidade da empresa a ser contratada para execução. No tocante ao método de abordagem será utilizado o dedutivo, o método de procedimento histórico comparativo e a técnica de pesquisa documentação indireta, através da pesquisa bibliográfica, decisões jurisprudenciais, súmulas, análises doutrinárias e estudo da Lei 13.249/2017.

No primeiro capítulo se observará a influência dos princípios da Administração Pública no processo de terceirização, a sua legalidade e eficiência ao liberar a terceirização tanto em atividades-meio como em atividades-fim no Serviço Público.

No segundo capítulo procurar-se-á analisar se o termo terceirizar é caracterizado quando a Administração Pública contrata um terceiro que executa o trabalho, no caso uma empresa que trabalha como prestadora de serviços, onde o funcionário é contratado por esta prestadora, e a Administração passa a ter um contrato com a empresa terceirizada que oferece a mão de obra. A finalidade da terceirização nesta esfera administrativa é transferir as atividades para fornecedores especializados, objetivando a produtividade, qualidade e redução de gastos. Nesse aspecto, estudar-se-á a regulamentação que envolve o tema para melhor compreensão.

E no terceiro capítulo verificar-se-á a repercussão da terceirização no serviço público em relação aos aspectos socioeconômicos que refletem na sociedade, através da pessoa em si do trabalhador e de sua dignidade, esta relação, considerada trilateral: Administração Pública – Empresa prestadora de serviços – Trabalhador, coloca o trabalhador em um ambiente totalmente atípico, como um mero prestador de mão de obra que obedece às ordens de um primeiro para satisfazer um terceiro. Nesse contexto o salário do trabalhador é outro fator determinante, pois este trabalhador terá o seu salário terceirizado; a impessoalidade é atingida na esfera do local de trabalho, ficando o empregado sem uma identidade empregatícia.

Analisar-se-á o empregado como a força motriz da empresa para sua obtenção de lucros ao ofertar a prestação de serviços de mão de obra, tomando para si a supervisão e responsabilidade do mesmo, exonerando assim aquela responsabilidade proveniente de uma relação bilateral. E ser este modelo trazem à tona direitos e deveres do empregado da empresa, que fica à mercê e limitado pelo que seu empregador oferta, causando uma redução de seu salário na maioria das vezes e ocasionado perda de direitos e aumento de deveres na maioria dos casos onde se chocam princípios e em certos casos ocorre a preterição por vínculo efetivo e terceirizado. Destacar-se-á como é importante diferenciar a terceirização lícita e a ilícita onde sua figura é linha tênue entre atividade-meio e atividade-fim.

2 DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Para uma melhor compreensão acerca de como o processo de Terceirização ocasiona interferência tanto na Administração Pública, especificamente no serviço público, quanto na sociedade, torna-se indispensável um conhecimento dos princípios que regem a Administração Pública, com ênfase nos princípios da eficiência e da impessoalidade que possibilitam uma visão mais profunda sobre o tema.

2.1 PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Os princípios da Administração Pública podem ser vistos como bases de qualquer atuação administrativa por parte dos agentes públicos, evidencia-se que o princípio da legalidade norteia a atuação dos agentes públicos e sua relação com a terceirização precisa de uma análise mais específica.

A definição de princípios, agora abrangendo todos, surge como primordial para a sequência do estudo, principalmente princípios no Direito Administrativo, onde segundo Reale (2002, p. 60):

Princípios são, pois verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários.

Os princípios por excelência são os de identidade e de não-- contradição, de razão suficiente e de terceiro excluído. Se afirmamos que A é igual a A, e que A não pode ser não A ao mesmo tempo, estamos enunciando princípios, ou seja, juízos fundamentais, sem os quais seria impossível o ato mesmo de pensar, bem como o de transmitir qualquer conhecimento certo.

Observa-se que os princípios levam o seu caráter normativo, o chamado “dever ser”, no qual elencam uma disposição fundamental sobre determinada atuação, estruturação de normas e base para sua compreensão, definem assim a organização do sistema normativo indispensável para atingir os objetivos das ações

estatais e dos particulares sem que ocorra uma subversão dos valores essenciais a vida em sociedade.

Uma passagem explícita dos princípios da Administração Pública encontra-se no art. 37 caput da Constituição Federal de 1988, que dá unidade e coerência ao Direito Administrativo:

Art. 37. A 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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998).

Ressalta-se que não existe por si dizer uma hierarquia entre os princípios, logo não se configura como possível afirmar por exemplo que o princípio da legalidade seja em si superior ao da impessoalidade ou que o da moralidade seja superior ao da publicidade e o da eficiência, não estando um acima dos outros. Deflui-se como forma de manter a unidade e harmonia no ordenamento jurídico em caso de conflito entre dois ou mais princípios o aplicador da lei deverá fazer uma interpretação e ponderação de maneira que de acordo com o caso concreto qual princípio ser utilizado justamente por não existir uma precedência absoluta entre eles e nem uma forma de prever todos os casos possíveis de choque de princípios. O método da ponderação feita pelo Juiz de acordo com a situação apresenta-se como solução encontrada para esses casos.

Para uma análise dos princípios da Administração Pública necessita-se começar pelo princípio da legalidade, expresso no artigo 5º inciso II da Constituição Federal Brasileira de 1988 que diz:

Art. 5º- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

II. ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Por essa passagem do texto constitucional evidencia-se um dos dois aspectos que são elencados pela doutrina para o princípio da legalidade: são eles o aspecto positivo e o aspecto negativo. Neste caso acima, a lei tem um aspecto negativo, visto que restringe a área de atuação dos administrados, as organizações em geral e às pessoas, ou seja, para estes tudo aquilo que não for proibido será

permitido. O aspecto positivo por sua vez vem do art. 37 da Constituição Federal de 1988, já citado anteriormente no início do estudo acerca dos princípios e suas definições, que gera a chamada legalidade estrita para a atuação administrativa, percebe-se que a Administração só pode agir quando houver previsão legal. Nesse sentido a Administração se limita ao que estiver na lei, que por esse fato além de criar uma ferramenta para controlar seus atos também traz mais transparência e credibilidade aos seus atos emanados.

Extraí-se que esse inciso demonstra apenas uma das muitas variantes que este princípio é mencionado nesse dispositivo legal, sendo encontrado diversas oportunidades durante o texto da Constituição Federal de 1988. Nota-se que a lei pode criar deveres, direitos e vedações ao ordenamento jurídico resultando em uma vinculação dos cidadãos a norma legal, a qual disciplina sua maneira de atuação e seus limites. Sob esse ponto de observação deduz-se que este princípio tanto quanto um meio de proteção aos cidadãos contra atuações do Estado fora da lei, como os próprios particulares entre si com atuações nas quais a lei determinar algum tipo de vedação ou dever. (ÁGUIAR, 2016)

Nesse raciocínio, revela-se a importância de se analisar esse princípio como informado dos atos do Juiz que conduz o processo, proferindo despachos, sentenças em consonância com o mesmo. O Poder Legislativo atua criando leis e o executivo que fundamenta na legislação para tomar a decisão de iniciar um projeto de lei, tendo como exemplo o Projeto de Lei (PL) 4.302/1998, que estende a terceirização a todas as atividades.

Deflui-se de sua observância que o Administrador e o Administrado submetem-se a uma análise necessária deste projeto de lei e que sua atividade desenvolvida deve estar relacionada ao tipo de atividade que pode ser considerado legal, a atividade-fim e a atividade-meio. Até onde vai o alcance para permitir que juridicamente uma ou outra atividade deva ser desempenhada por uma empresa privada. E se a presença da iniciativa privada na execução dessas atividades propiciará um melhor desempenho/produktividade no serviço público e se suas ações não afrontam o princípio constitucional da obrigatoriedade de concurso público.

Decorre-se que esse equilíbrio entre empresas terceirizadas e legalidade se constitui importante para que a Lei da Terceirização – 13.429/2017 encontre o seu fim legal que é o interesse público, conforme preceitua o princípio da impessoalidade, a ser tratado em tópicos posteriores mais especificamente.

2.2 PRINCÍPIO DA IMPESSOALIDADE

O princípio da impessoalidade, também inserido no art. 37, caput da Constituição Federal, estabelece que o administrador faça uso dos seus atos sempre em caminho ao seu fim legal, ou seja, o interesse público não se referindo a pessoas em particulares, mas às pessoas em geral como o próprio significado de dicionário da palavra impessoalidade.

A respeito deste princípio, Meirelles (2013, p.95) afirma:

O princípio da impessoalidade, referido na Constituição de 1988 (art. 37, caput), nada mais é que o clássico princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador público que só pratique o ato para o seu fim legal. E o fim legal é unicamente aquele que a norma de direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal.

Evidencia-se que o princípio da finalidade como também é conhecido o princípio da impessoalidade sempre prima pelo interesse público, traz isonomia aos serviços públicos e igualdade de condições a todos que precisarem dessas ações não existindo marca para a Administração Pública e os atos praticados pelos seus servidores pertencem a Administração. Com esta ideia o ordenamento garante mais segurança vedando privilégios ou discriminações e não permitindo atos arbitrários pelos que os praticam.

Infere-se do art. 37 da Constituição Federal mais dois exemplos de como a impessoalidade deve guiar as atividades, atos e decisões no setor público:

Art. 37. A 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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998):

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;

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá

as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. (CF, art. 37 incisos II e XXI)

No inciso II do artigo 37 da Constituição Federal acima verifica-se a possibilidade da impessoalidade na investidura no serviço público, o texto legal traz a exigência do concurso público para os cidadãos na sua busca por emprego ou cargo público, nesse entendimento, a Administração não busca ter “amigos” ou “inimigos” mas sim atuar para a coletividade de forma justa e imparcial possível, ressalvadas as exceções de livre nomeação e exoneração, busca-se os bem qualificados e aptos ao desempenho das atribuições de acordo com a necessidade do serviço e da situação dos Órgãos da Administração Pública, seja ela direta ou indireta. Aduz-se que para os cargos em que o interesse público permite ao próprio aplicador da lei a livre nomeação e exoneração, torna-se, relevante afirmar que o próprio ordenador deixou claro de ser uma ressalva, onde a determinada situação ou a urgência de sua necessidade traz essa possibilidade de não realização de concurso público para a entrada no serviço público, notório ser uma situação precária, e por ser de livre exoneração não existe a chamada estabilidade para esse tipo de servidores ou empregados. (CONCEIÇÃO, 2015)

Neste sentido, ao aduzir-se da Administração Pública não ter preferidos, o inciso XXI do art. 37 da Constituição Federal, preceitua que as compras e licitações no setor público são dotadas de impessoalidade, o administrador apenas realiza o procedimento, primando pela escolha mais vantajosa para a Administração e sem direcionar os certames, dando azo a igualdade de tratamento a todos que desejem participar exigindo somente o cumprimento das obrigações e qualificações indispensáveis à natureza do objeto a ser licitado, como também as cláusulas que estão nos termo de lei.

Nessa linha de entendimento, a igualdade de tratamento demonstra o quão impessoal a Administração é, dando a garantia de mais transparência aos seus atos e aplicação fiel ao que está em lei, sendo justo com todos sem favorecer a ninguém.

Sob o enfoque da impessoalidade, igualdade, finalidade, conforme elencado anteriormente, uma análise se a terceirização no serviço público pode ser realizada. Toma-se como exemplo uma empresa que começa a fornecer os serviços terceirizados para determinado ramo a qual foi escolhida para o setor público, e ao contratar seus empregados sem essa impessoalidade, que traz o concurso público. Daí decorre-se que pode haver uma dependência maior do empregado em relação

ao seu empregador, pois se constitui em uma relação muitas vezes precária e carente de garantias a esses empregados. Nessa compreensão, os legisladores que aprovaram a lei se contrapõe, por gerar mais empregos, não existindo assim ilegalidade, uma vez que a empresa quando relativa sua escolha para fornecer ao setor público mão de obra, o que contrata é o serviço, independente do agente que a fornece ou do empregado que é contratado, havendo assim impessoalidade de não existir empresa favorita para prestar serviços terceirizados. (Pedro Victor Chagas Ferreira, 2016)

Nota-se nessa discursão entre impessoalidade e terceirização tem de ser levada em conta, a escolha destes empregados, apesar da contratação pelos órgãos públicos ser do serviço, ser cada vez mais imparcial, trazendo mais benefícios para finalidade da terceirização e mais credibilidade para as empresas terceirizadas, e até mais garantia aos seus trabalhadores.

2.3 PRINCÍPIO DA MORALIDADE

Denota-se que os atos da Administração Pública além de ser de acordo com a lei, serem impessoais, sem preferências ou discriminações, com finalidade sempre norteada ao interesse público devem estar também de acordo com padrões éticos e sua conduta ser sempre conduzida com a moral que o serviço público deseja ensejar aos seus administrados para que com isto eleve a probidade administrativa e pessoal de cada um dos cidadãos.

Tomando por base esta atuação, surge o princípio da moralidade, ou moralidade administrativa, que segundo Meireles (2013, p. 79-80):

A moralidade administrativa constitui hoje em dia, pressuposto da validade de todo ato da Administração Pública (Const. Rep., art. 37, caput). Não se trata – diz Hauriou, o sistematizador de tal conceito – da moral comum, mas sim de uma moral jurídica, entendida como "o conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração". Desenvolvendo a sua doutrina, explica o mesmo autor que o agente administrativo, como ser humano dotado da capacidade de atuar, deve, necessariamente, distinguir o Bem do Mal, o honesto do desonesto. E, ao atuar, não poderá desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas também entre o honesto e o desonesto. Por considerações de direito e de moral, o ato administrativo não terá que

obedecer somente à lei jurídica, mas também à lei ética da própria instituição, porque nem tudo que é legal é honesto, conforme já proclamavam os romanos – 'non omne quod licet honestum est'. A moral comum, remata Hauriou, é imposta ao homem para sua conduta externa; a moral administrativa é imposta ao agente público para a sua conduta interna, segundo as exigências da instituição a que serve, e a finalidade de sua ação: o bem comum.(...)

O certo é que a moralidade do ato administrativo, juntamente com a sua legalidade e finalidade, constituem pressupostos de validade, sem os quais toda atividade pública será ilegítima.

Ao tornar a moralidade este pressuposto da validade dos seus atos a Administração Pública leva seu respeito tanto entre os membros servidores que prestam o serviço, quanto os que são realizadas por empresas terceirizadas a um grau em que a sociedade tem a visão de uma condução de atividades séria, dotada de probidade e decoro características essenciais ao desempenho de suas atribuições.

Também em um sentido tomando por base a atuação do agente, Di Pietro (2014, p. 77) discorre sobre a moralidade:

Não é preciso penetrar na intenção do agente, porque do próprio objeto resulta a imoralidade. Isto ocorre quando o conteúdo de determinado ato contrariar o senso comum de honestidade, retidão, equilíbrio, justiça, respeito à dignidade do ser humano, à boa fé, ao trabalho, à ética das instituições. A moralidade exige proporcionalidade entre os meios e os fins a atingir; entre os sacrifícios impostos à coletividade e os benefícios por ela auferidos; entre as vantagens usufruídas pelas autoridades públicas e os encargos impostos à maioria dos cidadãos.

Por isso mesmo, a imoralidade salta aos olhos quando a Administração Pública é pródiga em despesas legais, porém inúteis, como propaganda ou mordomia, quando a população precisa de assistência médica, alimentação, moradia, segurança, educação, isso sem falar no mínimo indispensável à existência digna.

A visão da doutrina acima demonstra que a proporcionalidade também é levada em consideração durante uma análise moral pela Administração, a dignidade humana, boa fé, ética devem sempre nortear as atuações dos servidores e a atuação contraria a estes padrões como fator desmoralizante para o serviço público e aqueles que são seus destinatários sempre objetivando o bem comum de suas ações e tratando com urbanidade aqueles que lhes solicitarem informações.

Analisa-se o caso concreto muitas vezes deve ser considerado para guiar a atitude do servidor em direção a moral. Neste momento, surgem o que a autora retro-mencionada elenca como sacrifícios à coletividade como também os benefícios que serão levados até ela. A situação em si irá determinar o que será o limite do

padrão ético, o que é justo e injusto, o que é certo e errado, qual atitude mais correta em razão da imparcialidade administrativa deve ser tomada.

Considerando a prestação de serviços terceirizados por parte de empresas, nota-se que sua atuação deve respeitar os princípios da Administração Pública, a moralidade no fornecimento desse serviço pelos empregados da empresa deve ser atenta visto que o Poder Público em si exige atuação honesta e justa, dotada de transparência e dignidade.

2.4 PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE

Verifica-se que, para produção de efeitos, os atos administrativos têm como requisito de eficácia a publicação por meio oficial, são em publicações como leis, decretos, portarias, dentre outros, onde o administrador visa dar notícia a sociedade que é seu destinatário sobre suas ações. O cidadão pode ter conhecimento sobre o que o estado planeja ou está fazendo, fator que determina a transparência dos Órgãos Públicos para com seus administrados, causando mais uma vez a seriedade e imparcialidade da administração, não havendo, ressalvado os casos evidenciados em lei, o que esconder dos seus usuários, o povo.

A lei 13.249/2017, a lei da terceirização que alterou dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros observaram o princípio da publicidade, todos os atos decorrentes de sua formação durante o Projeto de Lei (PL) 4.302/1998 que dispõe sobre a Terceirização em todas as atividades foram publicados, estando assim a controle da população em geral, para seu conhecimento e formação de opinião.

A Constituição Federal elenca várias vezes a utilização do princípio da publicidade, dois exemplos estão no art. 5º (inciso XXXIII) e art. 37 (§3º, inciso II) do texto legal:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.

A lei disciplinará as formas de participação do usuário na Administração direta e indireta, regulando especialmente o acesso dos usuários a registros administrativos e a informações sobre atos de governo, observados o disposto no art. 5º, X e XXXIII.

Configura-se que deste direito de informação previsto no art. 5º da Constituição Federal possibilita aos cidadãos esclarecimentos sobre fatos, particulares ou geral, para conhecimento gerando assim a eficácia dos atos conforme requisito essencial já citado anteriormente. No art. 37 da Constituição Federal, mais uma vez a publicidade realiza-se com a possibilidade de participação popular e direito a informações governamentais aos usuários, dando o direito aquele que tiver curiosidade ou desejo de participação nas ações estatais de saber sobre o andamento dos processos e atos.

A publicação dos atos da Administração por meio oficial pode-se constituir uma ferramenta de controle de terceiros, quase que sempre vinculando a Administração Pública por meio oficial de seus atos, demonstra-se eficaz já que este controle externo pela própria sociedade cria a clareza dos seus processos e procedimentos garantindo até uma lisura maior a estes.

Identifica-se ressalvas a este princípio, visto que existem situações onde a publicidade não é a melhor alternativa, como nos casos em que o sigilo é indispensável à segurança social, quando existe sigilo das informações pessoais de determinados cidadãos, onde só a eles cabe o direito a esse acesso visto que a privacidade seria invadida se fossem liberadas. (NUNES, 2014)

Torna-se imperioso ressaltar que publicidade difere de publicação. Uma publicação é apenas uma das formas de publicidade. A publicidade pode acontecer de diversas maneiras diferentes, como uma cientificação pessoal por meio do próprio processo, divulgação jornal de grande circulação, de correio, ou diante de sessões realizadas de portas abertas como na licitação em que viabilizam o conhecimento público.

2.5 PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA

Na juridicidade dos princípios constata-se que não há hierarquia entre os mesmos, porém o princípio da eficiência se apresenta de suma importância ao estudo, visto que a terceirização tem por base este princípio e que, apesar de grande parte da sociedade ser contrária ao Projeto de Lei da terceirização irrestrita em todas as atividades.

O princípio da eficiência, apesar de muitos doutrinadores o aceitarem como um princípio implícito na Constituição Federal de 1988 o mesmo se tornou como princípio expresso da Administração Pública a partir da Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998 e da interpretação do dispositivo constitucional constata-se que o Setor Público, entretanto a partir dessa emenda adotou-se de forma expressa a Administração gerencial em substituição a burocrática primando esse princípio no art. 37 da Constituição Federal.

Meirelles (2013, p.65) diz sua definição de eficiência:

[...] o que se impõe a todo o agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Insta-se que, ao objetivar causar a satisfação com os seus usuários a Administração Pública caminha em direção a sua excelência, foge da figura por diversas vezes burocrática e sem efetividade e fornece um serviço com presteza e rapidez, sem que isto seja sinônimo de um serviço mal efetuado, muito pelo contrário, ao atingir a eficiência na prestação dos seus serviços o Administrador Público o faz com todo rendimento e atende a necessidade da população.

Evidencia-se que as normas da boa administração, levando-se em consideração a moralidade administrativa, no sentido de que a Administração Pública, em seus diversos setores e ambientes organizacionais, deve realizar suas atividades visando a extração do maior número possível de efeitos positivos ao administrado, considerando a relação custo benefício, sendo a eficácia de todas as ações estatais sendo atingida.

Nesse sentido, aduz-se que o Estado chega a seu custo benefício, realizar o máximo com o mínimo possível. Além de criar economicidade, acarreta uma satisfação maior por parte dos seus usuários. Levando isto como base Di Pietro (2014, p. 84) divide a eficiência divide em dois aspectos:

O princípio apresenta-se sob dois aspectos, podendo tanto ser considerado em relação à forma de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atuações e atribuições, para lograr os melhores resultados, como também em relação ao modo racional de se organizar, estruturar, disciplinar a administração pública, e também com o intuito de alcance de resultados na prestação do serviço público.

Observa-se que a forma de atuação do agente público passa a ser avaliada seguindo a linha da Constituição Federal, onde os servidores passarão por meio de um procedimento de avaliação periódica de desempenho, sendo esse um mecanismo de controle de eficiência do Setor Público relativo aos servidores, que os tornam estáveis no cargo público. Propicia-se a idéia que essa avaliação visa que a estabilidade no cargo público não deve oferecer relaxamento em sua atuação, ou que as atividades públicas são ineficientes e demoradas. E como resultado tem-se que quem ganha é o bem comum, tanto a sociedade, com um servidor, mais atento a sua conduta, eficácia e rendimento no desempenho de suas atribuições, quanto a sociedade que é atendida com perfeição. A organização e estruturação como forma de alcance de resultados também se considera, no passo em que um modo racional de uso dos recursos públicos, desta vez não só pelos servidores, mas por todos que passem pelo serviço público, inclusive usuários em geral, propicia uma prestação de serviço com maior satisfação a necessidade e corresponde ao dever da administração servir eficiência e boa razoabilidade. (VETTORATO, 2003)

Extrai-se que o cidadão passa a ter o direito de questionar as atividades prestadas pelo setor público, exercidas diretamente pelo Estado ou por empresas que terceirizam o trabalho. O cidadão também tem direito a eficiência do serviço prestado por servidores terceirizados e estes empregados por sua vez, devem prestar um serviço com presteza, rapidez e com o melhor desempenho possível, visto que apesar de não estarem diretamente ligados a Administração Pública, a empresa por esta contratada tem o dever de ser cobrada este desempenho.

Em consonância com esses princípios, a sociedade almeja dos administradores eleitos democraticamente um maior respeito revezando-se na

qualidade dos serviços públicos, a convivência entre a Administração Pública e os administrados de maneira harmoniosa. Evidencia-se que apesar de a terceirização entrar por muitas vezes em choque com estes princípios, eles jamais devem ser descartados uma vez que a finalidade para que foram criados é justamente a justiça social e o equilíbrio da máquina pública para com o seu povo.

3 DA REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

A regulamentação da terceirização deve ter sua análise do início até o fim, dos menores aos maiores detalhes, dos menos citados por mídias sociais aos que é de conhecimento notório dos cidadãos que assistem telejornais, mídias eletrônicas, qualquer veículo de comunicação. Torna-se necessário análise do decorrer da tramitação do seu Projeto de Lei 4302/1998, de jurisprudências trabalhistas sobre o assunto, da repercussão social de sua vigência no serviço público e o quadro político-econômico atual que ensejou a sua aprovação para lei 13.249/201.

3.1 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES RELATIVAS ÀS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Inevitavelmente, torna-se imperioso esclarecer quais suas vantagens e desvantagens da terceirização, limites entre atividade meio e atividade fim, a polemica sobre sua constitucionalidade e se há redução dos direitos dos trabalhadores, das suas conquistas ao longo dos anos.

Pode-se compreender a expressão terceirização a partir do vocábulo, que tem origem etimológica no inglês Outsourcing, ou também conhecida em língua portuguesa europeia como externalização, porém há certos casos onde outsourcing e terceirizações podem ser utilizados com aplicações diferentes da palavra embora ambas estejam relacionadas a processos de subcontratação.

Destaca-se o significado da palavra de acordo com o Dicionário Houaiss da língua portuguesa (2016), além de substantivo feminino como gênero, terceirização significa o modo de uma organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração. Entretanto evidencia-se que o significado acima ainda se encontra de certa forma incompleto considerando que as chamadas atividades-fim também se encontram atualmente entre o rol de atividades passíveis deste tipo de fenômeno.

Dessa elucidação inicial torna-se possível notar que na terceirização de atividades foram encontradas as seguintes vantagens: Redução das despesas por parte do Órgão Público contratante e racionalização das atividades terceirizadas e por consequência dos processos; Redução de custos com a mão-de-obra uma vez onde as empresas suprem a necessidade administrativa com custo menor ao que seria encontrado se praticado pela própria administração, este ponto é um dos primordiais para a aprovação, a economicidade gerada à Administração Pública leva o conceito de eficiência, desempenho e seu rendimento próximo ao esperado pelo Estado; Cria empresas especializadas com o ramo, o que traz servidores mais específicos e treinados para o campo de trabalho administrativo; Reduz o quadro de servidores efetivos da Administração Pública, o que acarreta uma redução da despesa para os Órgãos, não que redução de servidores seja algo positivo, mas a sua diminuição por terceirizados fica notória a redução de gastos; Gerar mais competitividade entre empresas o que deixa a economia com mais apoio a iniciativa privada. (MORATO, 2017)

Sob ótica das desvantagens da contratação de empresas para essa prestação de serviço torna-se útil destacar: A perda por parte da classe trabalhadora de aptidões e conhecimentos específicos sobre maior possibilidade de o trabalhador não saber ao certo o que está produzindo e qual sua função certa na organização; a falta de credibilidade dos entes que prestam este tipo de serviço, muitas vezes são empresas ligadas a políticos onde gera a dúvida sobre favorecimento pessoal ou não, causando desvio de finalidade do que era esperado de resultado; a confusão entre atribuições e cláusulas contratuais que beneficiem o trabalhador, muitas vezes o empregado fica vinculado à forma de administração da empresa o que gera um desequilíbrio de forças patrão x empregado; problemas de pessoal e profissionais nos órgãos, muitas vezes o terceirizados trabalham mais e ganham muito menos do que os servidores da Administração Pública para qual são contratados o que acarreta um convívio difícil pela alta desigualdade entre classes; falta de rol e certezas sobre o que se encaixa entre atividade-meio e o que é atividade-fim, muitas vezes isto causa falta de controle pelo órgão; a redução de custos, com a chamada mão de obra barata leva à perda da qualidade dos serviços, onde a mesma empresa poderá ficar ocasionando saturamento de mercado; aumento de rotatividade de empregados, gerando níveis maiores de desemprego. (MORATO, 2017)

Seguindo com o raciocínio, um dos exemplos de terceirização mais comumente encontrado em Órgãos da Administração Pública são serviços como limpeza ou segurança, exemplo Bancos e Universidades nos quais é passível notar que os vigilantes não são servidores do próprio órgão, mas sim empregados de uma empresa especializada no determinado serviço. Na iniciativa privada, isto também ocorre, mas o critério de escolha da empresa prestadora é diverso do setor público onde deve seguir toda uma impessoalidade de contratação sem favoritos ou discriminações entre seus concorrentes. (OLIVEIRA, 2017)

As causas de um aumento da terceirização no sistema jurídico brasileiro e até se comparado no mundo em si, têm justificativa esta diminuição de custos com funcionário comparado a se fossem servidores concursados ao invés de terceirizados. Afinal tanto para as empresas quanto para a Administração Pública, sai mais barato que parte de sua mão de obra seja contratada por terceiros ao invés de mantê-los sob sua própria administração e tutela, o que elevaria gastos como indenizações, direitos trabalhistas e problemas na segurança do trabalho, dentre outros quesitos. (OLIVEIRA, 2017)

Verifica-se no ordenamento jurídico brasileiro antes da aprovação da Lei 13.249/2017 certas restrições à prática de terceirizar. Uma dessas restrições residia no fato de ser proibida a terceirização de atividades-fim, sendo permitida esta prática apenas as atividades-meio, ou seja, as atividades secundárias dos Órgãos podia ser passível de terceirização, casos de segurança e limpeza, porém, no caso da atividade principal destes órgãos não seria permitida o efeito de terceirizar, casos de professores em uma escola por exemplo já que eles, em tese, desempenhariam a atividade chave do seu órgão e necessitariam assim de concurso público, ressalvados casos previstos em lei. (OLIVEIRA, 2017)

Ponderando-se vantagens e desvantagens avalia-se que apesar da intenção política ser por uma lei visando a geração de novos empregos, o ambiente organizacional dos servidores efetivos dos órgãos, quanto os próprios contratados terceirizados saem prejudicados e suas vantagens poucas vezes superam as desvantagens uma vez que os direitos sociais, a Consolidação das Leis Trabalhistas, a Constituição, direitos conquistados por sindicatos estão sendo de forma indireta feridos e deixando muito mais controle do empregador do que nos empregados, em consequência gerando pouco emprego para o defasado quadro social se comparado com a sua finalidade deseja, fica claro que uma alternativa

seria investir nos servidores, seja por programas de incentivo e progressão de carreira, por mérito, onde surgiriam novas vagas para o mercado de trabalho público e os que já compõem o quadro de pessoal se tornassem mais especializados em suas áreas de trabalho, criando assim um melhor atendimento e maior eficiência ao Setor Público. (OLIVEIRA, 2017)

3.2 ANÁLISE DO ARCABOUÇO JURÍDICO PERTINENTE À TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

3.2.1 Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho

Evidencia-se que a regulamentação da terceirização, em decorrência de haver normas específicas regendo a matéria, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, norteia a Justiça do Trabalho, no entendimento de que na terceirização, na atividade-meio, era lícita, enquanto que terceirizar a atividade-fim era ilícita, sob o aspecto de uma análise jurídica. Esse entendimento norteou até a promulgação da Lei nº 13.429/2017.

Verifica-se a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o seu histórico de alterações.

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.

Histórico:

Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Súmula alterada (inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

Nº 331 (...)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Nº 331 (...)

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). (...)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

A partir da leitura acima, aduz-se que a Súmula 331 não traz consigo a definição daquilo que seria atividade-meio ou atividade-fim, necessita-se esclarecer que era dever da Justiça do Trabalho analisar cada caso e interpretar qual tipo de atividade seria enquadrada, o que por certas vezes tornava a atividade jurisdicional uma interpretação muito subjetiva e com controvérsias.

Analisando ponto a ponto a súmula o inciso I, verifica-se a vedação de intermediação da mão-de-obra na justiça brasileira, ressalvado o trabalho temporário. Com isso, esta chamada de contratação de trabalhadores por empresa interposta se equivale à contratação de empregados por uma empresa terceira, que de certa forma “os cede” ao tomador.

Percebe-se na leitura do inciso II a retomada da questão constitucional. Onde o art. 37, inciso II da Constituição Federal de 1988 estabelece que a Administração Pública tem como acesso ao cargo ou emprego por concurso público, ou seja, em regra a entrada para se tornar servidor ligado ao Órgão Público deve passar por tal aprovação.

Ainda na análise do inciso I, na sua dicção, observa-se uma regra sobre a terceirização ilícita, já no inciso III uma hipótese da terceirização considerada lícita, as da atividade meio. O critério de distinção de atividades era de forma abstrata, os doutrinadores passaram a se posicionar acerca do tema, como Delgado (2014, p.442) que exemplifica quatro situações-tipo onde a terceirização seria lícita que se encaixam no inciso III em questão.

Consoante Excluídas as quatro situações-tipo que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, quais sejam, a) contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, 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.

Nessa linha de entendimento o inciso IV, apresenta a responsabilização do tomador de serviços nos casos de terceirização. Em casos de terceirização lícita conforme exemplos de Dourado (2014) acima, subsidiária, mas com uma ressalva: o responsável subsidiário deve ter participado da relação processual que se encontra no título executivo judicial. Mesmo sendo lícito o tomador de serviços também responde visto que abusa do direito de terceirizar, logo, ao não fiscalizar a conduta em relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas, o tomador dos serviços age fora do ordenamento jurídico, motivo pelo qual passa a assumir responsabilidade. O posicionamento doutrinário parte da visão que a responsabilidade definida neste inciso como extensiva a todos os tipos de terceirização, inclusive esta, sendo temporária. Para melhor esclarecimento extrai-se o seguinte: a responsabilidade do tomador é subsidiária no caso de trabalho temporário, exceto em casos onde ocorre falência da empresa de trabalho temporário, nesta hipótese a responsabilidade é solidária. (TEODORO, 2014)

O Supremo Tribunal Federal dá entendimento ao inciso V que a responsabilização da Administração Pública não acontece de maneira automática,

dependendo da medida de sua culpa, por conseguinte, apenas examinando a situação do caso concreto torna-se factível estabelecer esta culpa ou não do Poder Público contratante. A respeito do inciso VI esclarece dúvidas acerca de até onde alcançaria a responsabilização subsidiária do tomador de serviços, afirmando que todas as verbas que virem decorrentes da condenação, advindas de período da prestação laboral àquele tomador, são de sua responsabilidade. (TEODORO, 2014)

3.2.2 Lei 13.429/2017

O estudo da Lei 13.249/2017, começa-se a partir do seu projeto de lei, o 4302/1998, o cenário político e econômico brasileiro da época que gerou polemias sobre qual a sua finalidade e se esta decisão legislativa era de acordo com a legalidade.

No tocante ao tempo de tramitação deste projeto de lei, o sistema legislativo brasileiro caracteriza-se por passar por diversas etapas e comissões para aprovação de seus projetos, tanto no que se refere a sua legalidade quanto sua conveniência para a sociedade. Neste caso do Projeto de Lei 4.302/1998, verifica-se que o tempo foi demasiado tendo o seu início, como pode-se extrair que de origem, encaminhado à Câmara em 1998 pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, logrando êxito sua aprovação no Senado Federal no ano de 2002, para então sua transformação para lei apenas no ano de 2017, um salto temporal de 15 anos na votação de uma proposta.

Os contrários a proposta defendiam a votação de outro projeto acerca do tema, também em tramitação no Senado. Levando em consideração como se deu sua aprovação, o placar de votação foi o seguinte: 231 votos a favor, 188 contra e oito abstenções. (GRASSELLI, 2017)

O histórico de tramitação, segundo site da Câmara dos Deputados: em 19 de março de 1998 ocorreu a apresentação do Projeto de Lei pelo Poder Executivo, após o projeto apresentado em plenário ele passou por várias comissões através dos anos, em 1999 e 2000 pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), com relator o deputado Jair Meneguelli, onde entre poucos andamentos e manifestações favoráveis foi se estagnando e até esquecido, até que

em 09 de dezembro de 2016 ressurgiu na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) partindo para discussão em plenário em 21 de março de 2017, cercado por reclamações dos deputados e senadores contrários a proposta e até manifestações sociais fora do Palácio do Planalto onde manifestantes apelavam para o cancelamento de sua tramitação por tratar de regressão dos direitos adquiridos pelos trabalhadores. Sendo sua transformação consolidada em Lei Ordinária 13.429 de 2017, com publicação em Diário Oficial da União em 31 de março de 2017.

Assegura-se que trazer de volta a pauta um projeto adormecido como este torna-se evidente sinal de que os governistas não estão em sua totalidade preocupados com a situação populacional nem com a chamada por eles geração de empregos, onde observa-se que uma legislação sobre o trabalho terceirizado deve sim existir, mas não prejudicando o já ausente teor legislativo e jurídico acerca do tema, uma vez que decisões consignadas no texto legislativo equivalem a deixar precária a prestação de serviços da Administração Pública, prejudicando seus usuários e ameaçando de todas as formas os empregos formais. Aduz-se que, ao permitir contratação mais barata de empregados, o governo nega direitos dos mesmos, e apesar da medida segundo os seus defensores ser para criar novo ambiente de emprego ao país e dar mais credibilidade a economia brasileira, modernizando a relação de trabalho, como também o projeto de reforma trabalhista, ressalva-se como importante que ao terceirizar sem limites não há modernização de legislação ou geração de novos empregos, há uma extrema crueldade que deixa o trabalhador a cada passo mais prisioneiro e ameaçado pelo seu empregador. (GRASSELLI, 2017)

Nessa análise histórica, constata-se que com a ausência de legislação, suprida apenas com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a lei 13.429/2017 passa a regulamentar a terceirização em território brasileiro revelando-se como uma de suas principais características que terceirizar qualquer serviço de uma empresa passa a ser legal, restando apenas que esta terceirize seus serviços à outra empresa que utilize empregados contratados para sua execução, sendo considerada irregular aquela onde os trabalhadores executarem atribuições diversas daquelas a qual foram originariamente contratados. Além disso, fica legalizada a quarteirização de serviços, sendo esta quando a empresa contratada para execução do serviço subcontrata outra empresa para realizar a prestação deste serviço,

embora esta prática ser bastante encontrada já na atualidade. Observa-se a criação de regras mínimas para empresas prestarem serviços terceirizados, uma delas a necessidade de possuir um capital social compatível com o número de empregados, bem como garantir a seus trabalhadores condições de segurança, higiene e salubridade. (GRASSELLI, 2017)

A lei também traz consigo definição do trabalho temporário:

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (LEI 13.429/2017, ART. 2º)

Dessa interpretação defluiu-se que caso a empresa prestadora de serviços não efetue o pagamento dos seus trabalhadores a empresa tomadora continuará devendo pagar por estes, a responsabilidade subsidiária já prevista em Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho mantém a obrigação da empresa contratante ser subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período que ocorrer prestação de serviços, conforme o art. 10 da referida lei:

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

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

[...]

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o

recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. ” (NR) (Lei 13.429/2017, art. 2º)

Extrai-se ainda deste artigo, a duração e possibilidade da ampliação de prazo dos contratos temporários, estes agora têm duração de até 180 dias, cabendo prorrogação por mais 90 dias, ressalta-se que após o termino deste prazo o empregado somente poderá ser contratado para prestar serviço a tomadora após um prazo de também 90 dias, como forma para não ocorrência de fraude e simulações em contratos temporários. Estes trabalhadores temporários deveriam dispor de auxílio alimentação, serviços de saúde, jornada e salário iguais aos funcionários permanentes.

Tratando mais especificamente sobre a lei em relação à Administração Pública se pode elencar que antes, a terceirização considerada irregular pelo Poder Público não criava vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e o Órgão da Administração Pública a qual presta serviço, seja ela direta ou indireta, entretanto havia o entendimento jurídico que sua responsabilidade era subsidiária pela contratação. Como a lei de terceirização não menciona a Administração Pública, continua o entendimento da Lei 8.666/93 de Licitações e Contratos acerca dos contratos terceirizados onde impossibilita a Administração Pública responder automaticamente e interpretando extensivamente, cabe a regra de responsabilidade subsidiária. (DELGADO, 2014)

A relativa responsabilidade de a contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local previamente contratado observa-se uma inovação que fica regulamentada, constatando-se um ponto positivo em relação a lei, o que apesar de poucas vezes ser respeitado, dá segurança jurídica maior aos trabalhadores e contribui para responsabilizar empresas com relação a esses fatores que são o básico para um ambiente de trabalho. Outro ponto que se destaca como não regulamentado antes da lei era sobre o fornecimento de refeição, transporte e serviço médico aos empregados terceirizados. Deflui-se que a nova lei deixa claro que a contratante pode estender ao trabalhador esses benefícios, todavia devem ser fornecidos também aos seus empregados, sendo nas suas dependências ou local por ela designado. Antes isto poderia ser considerado indicativo de existência de fraude na contratação de terceirizados. (OLIVEIRA, 2017)

Torna-se oportuno analisar o ponto de vista das centrais sindicais acerca da aprovação e sanção da lei 13.429/2017, dentre suas afirmações, pode-se extrair que a lei causará a redução salarial, uma vez que com a mudança a equiparação salarial seria prejudicada e o movimento sindical perderia força, já que datas-bases diferentes gerariam uma fragmentação da negociação coletiva, frustrando reivindicações. O aumento de fraudes aponta para as empresas “laranjas”, onde o nome do sócio majoritário está apenas simulando quem realmente comanda a empresa para desviar sua finalidade e ultrapassar a brecha da legislação. Benefícios adquiridos em acordos e negociações coletivas de trabalho seriam perdidos, uma vez que novamente ocorreria fragmentação e com menor representatividade e força o empregador facilmente deixaria os termos a seu modo. (OLIVEIRA, 2017)

Nessa interpretação, evidencia-se que a lei, apesar de regulamentar a terceirização, ponto necessário à legislação brasileira até momento, deixa o empregador com mais força que o empregado e esta desigualdade criada são ponto extremamente negativo, já que a classe trabalhadora se constitui força única de serviço operacional e sua importância e direitos devem ser considerados.

3.3 QUARTEIRIZAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Dentre as inovações da Lei 13.429/2017, a quarteirização é definida por alguns doutrinadores como uma evolução da terceirização do trabalho, no qual o gerenciamento que seria realizado por um terceiro passa para uma quarta empresa. Possibilita-se de início existirem distorções sobre seu conceito, mas considera-se uma gestão de contratos terceirizados. Sobre o tema, destaca-se que a Lei 13.429/2017 (art. 4º, § 1º) legalizou e regulamentou a quarteirização: “§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.”

A quarteirização¹, também chamada de facilities management, como um caso de gerenciar os serviços de manutenção e conservação de condomínios e prédios. É

¹ LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 20 abr. 2017.

a contratação de uma terceira empresa na relação de trabalho, Administração Pública x Empresa Terceirizada, com objetivo de sistematizar com uma qualidade maior os contratos de serviços terceirizados já existentes, segundo os que defendem este tipo de processo de trabalho, ele além de melhorar a gestão empresarial, também diminui o desgaste de relação entre o contratante e o prestador de serviço, uma vez que procura resolver problemas recorrentes com uma delegação de administração com os demais prestadores de serviços temporários num projeto determinado a uma terceira empresa. (SACRAMENTO, 2016)

Sob ótica da condição de trabalho do servidor terceirizado são levantados vários pontos, como: discriminação em cima do serviço prestado pelo servidor terceirizado, vestuários e uniformes que os diferenciam serem de material de baixa qualidade, onde nestes atos fica claro uma visão discriminatória certas vezes sendo tratados como trabalhadores de “segunda classe”; Em setores como confecções, manutenção elétrica e mineração já foram encontrados casos de trabalho escravo com servidores terceirizados, o que fere além da moral, princípios fundamentais como o direito a vida e a dignidade da pessoa humana; os patrões ou empregadores tratam das formas mais vexatórias esses servidores se aproveitando muitas vezes pela desigualdade de forças na relação de trabalho e em decorrência disto deixa sua condição de trabalho por muitas vezes precária. (SACRAMENTO, 2016)

Nessa linha de entendimento, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, verifica-se que devem ser realizadas algumas ações tanto no ambiente interno quanto no tocante aos benefícios dos servidores terceirizados, eles precisam passar a receber melhores salários, possibilidades de futuro dentro da organização, reconhecimento pelos seus resultados que forem alcançados, um trabalho em ambiente salubre e que deixe sua qualidade de vida no trabalho superior a que se encontra atualmente. Se a terceirização é uma ferramenta de gerar novos empregos, ela deve reservar ao seu poder operacional, os empregados, formas de se sentirem respeitados dentro da instituição e não medo do empregador e atraso constantes de salário. (SACRAMENTO, 2016)

Destaca-se na relação desse tema que a qualidade de vida no exercício do cargo do servidor terceirizado é de tamanha importância que se deve levar a idéia de terceirização junto com a de facilitar e gerar eficiência para o público que é seu usuário, um servidor motivado, com salário em dia, boas condições de serviço dão espaço a ausência de preconceitos, ao tratamento imparcial, a integração de

servidores, enfim, a respeito e aproveitamento de suas habilidades para melhorar o mercado de trabalho.

4 DA REPERCUSSÃO SOCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Após anos de lutas por direitos trabalhistas, analisar a repercussão social no serviço público é procurar entender como a Lei 13.249/2017 se comporta em prática, ou seja, o desempenho do dispositivo legal no serviço público e como a sociedade é afetada, quais as omissões, deficiências, direitos e o que possibilita ou impede um resultado mais satisfatório diante do quadro social atual do povo brasileiro.

4.1 RELEVÂNCIA SOCIAL

Observa-se que a lei da terceirização, ao liberar a terceirização em todas as atividades de uma empresa, causou enorme repercussão na sociedade brasileira, como também na já então frágil crise econômica e visão de mercado dos investimentos no país. Opiniões de empresários e de representantes sindicais, como também dos trabalhadores em si, entraram em controvérsia sobre a aprovação desta lei.

Os empresários, de certa forma favorecidos, alegam que ao regulamentar desta forma o serviço terceirizado haverá tanto mais vagas de emprego, algo extremamente necessário dado a situação atual de desemprego, quanto segurança jurídica para atuação dos mesmos, com ambiente de trabalho seguro e competitivo. Os sindicatos e trabalhadores defendem que existirá fragmentação da classe e redução de salários, estabilidade no emprego e condições de trabalho, seria retroceder e prejudicar o que foi adquirido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com um número exorbitante de mais de 12 milhões de desempregados o trabalhador sofreria mais ainda penalizações para resolver a crise político-governamental existente. (RODRIGUES, 2017)

Neste momento torna-se oportuno alertar para o posicionamento tanto da classe trabalhador, quanto dos donos de empresa. Os empresários e governistas defendem a terceirização em todas as atividades como um avanço para o Brasil, onde beneficiará os empregados, proporcionando segurança jurídica aos mesmos,

que segundo eles até sua regulamentação não possuíam, o que segundo eles irá diminuir o quadro de desemprego. A Associação Comercial de São Paulo (ACSP, 2017) se posiciona da seguinte forma acerca da aprovação do Projeto de Lei:

É um avanço para o Brasil. Beneficia os trabalhadores, as empresas e a economia. Preserva e reforça direitos e garantias dos trabalhadores, dando mais segurança aos terceirizados, que até então não tinham nenhuma proteção. A terceirização dá mais flexibilidade para as empresas contratarem, o que vai ajudar o Brasil a sair desse quadro dramático de desemprego. A legislação trabalhista brasileira é antiga e defasada, está descolada da realidade, não se adequa mais ao mercado de trabalho, que é dinâmico e se moderniza com o tempo.

Se por um lado existe a ideia de geração de empregos e solução para crise econômica, por outro lado tanto sindicatos, defensores dos direitos dos trabalhadores, quanto a Justiça do Trabalho em grande parte são contrários ao projeto, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2017) diz se posiciona da seguinte forma sobre o assunto:

A proposta, indubitavelmente, acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra a precarização nas relações laborais. O projeto agrava o quadro em que hoje se encontram aproximadamente 12 milhões de trabalhadores terceirizados, contra 35 milhões de contratados diretamente, números que podem ser invertidos com a aprovação do texto hoje apreciado. Não se pode deixar de lembrar a elevada taxa de rotatividade que acomete os profissionais terceirizados, que trabalham em média 3 horas a mais que os empregados diretos, além de ficarem em média 2,7 anos no emprego intermediado, enquanto os contratados permanentes ficam em seus postos de trabalho, em média, por 5,8 anos.

Evidencia-se que a divergência entre o pensamento sobre o efeito destas duas classes, trabalhadores e empresários, gera dúvida para aqueles que não realizam a leitura da Lei 13.249/2017, já que para formação de uma opinião independente se torna preciso interpretar o dispositivo legal para então chegar a uma conclusão se terceirizar é necessário ou não para melhorar economia e oportunidade de emprego.

4.2 ATIVIDADES MEIO X ATIVIDADE FIM

Nesta linha de construção teórica sobre a terceirização, torna-se importante distinguir o que é atividade-meio e o que é atividade-fim, temática que tem tido alvo de divergências doutrinárias sobre qual serviço fornecido e qual finalidade de cada uma das atividades.

Verifica-se que o pensamento mais encontrado tanto em doutrina quanto jurisprudência considera atividade-fim o tipo de atividade que é prestada de maneira conjunta ao objeto social da empresa ou do Órgão da Administração Pública, aquela que é principal ao andamento do próprio órgão ou entidade, também com característica de natureza permanente e contínua. Um exemplo deste tipo é um caixa bancário, ele desempenha a atividade-fim para o banco ao qual presta serviço indispensável a atividade central do banco.

Atividade-meio considera-se como uma atividade que presta apoio, não desempenha a função essencial da empresa ou Administração Pública, como exemplo temos mais uma vez serviços de limpeza e vigilância, tomando o exemplo do banco novamente é evidente que diferentemente do caixa bancário a atividade de servidores da limpeza é secundária, não tendo relação para a missão da empresa. Ressalva-se que para atividade-meio não deve existir pessoalidade ou subordinação direta, o servidor terceirizado tem subordinação a empresa terceirizada a qual o remunera e não ao Órgão da Administração que recebe o serviço. (ROMANO, 2017)

Delgado (2014, p.281) define atividade-fim e atividade-meio, da seguinte forma:

Atividades-fins podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definidoras da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

[...] Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas na Lei 5.645, de 1970:

‘transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.’ São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).

Sob esta ótica, não há uma base absolutamente certa e segura para diferenciar as atividades meio e fim, e nem atividades principais e acessórias, o que cria diversas vezes um tratamento subjetivo e de acordo com o caso concreto deve ser analisado, tornando determinante ao aplicar a responsabilização de empresas que o juiz aplicador da lei compare o quadro social com a situação.

Ainda sobre o assunto a lei 5.645/70 estabelecia as diretrizes para classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais e em seu artigo 3º parágrafo único e apesar de ter sido revogada merece destaque na busca por essa diferenciação:

Parágrafo único. As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Tendo o ponto de vista acima considerado e as decisões judiciais e políticas que vem sendo tomadas torna-se notório que a terceirização deve ser cuidadosamente analisada sob a relação de emprego prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 3º:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Os elementos que caracterizam a relação de emprego são: não-eventualidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade. Eles que irão determinar se existe uma relação de emprego direta entre o Órgão do Poder Administração Pública ou empresa contratante e o trabalhador da empresa terceirizada. (Delgado, 2014)

Sobre a pessoalidade e subordinação temos o pensamento de Delgado (2014, p.291-292):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuitu personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia

A respeito da não eventualidade e onerosidade, Nascimento (2014) frisa que:

O empregado destina seu trabalho de modo constante, inalterável e permanente a um destinatário, de modo a manter uma constância no desenvolvimento de sua atividade em prol da mesma organização, suficiente para que um elo jurídico seja mantido, resultante, muitas vezes, dessa mesma continuidade.

Conclua-se, portanto, que a onerosidade implica na reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência, tanto assim que, se o salário não for pago pelo empregador nas condições legais e contratuais e se o trabalhador não prestar a sua atividade nos termos em que deve fazê-lo, pode ser rescindido o contrato, pela inexistência mesma de requisito fundamental de seu desenvolvimento

4.3 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Após anos de conquistas de direitos trabalhistas, de discursões sobre a necessidade ou não de uma reforma trabalhista na legislação brasileira, analisar os efeitos do vigor da Lei 13.249/2017 tanto em sua aplicabilidade no cenário nacional, como mais especificamente no serviço público é buscar entender sua repercussão social e como esses efeitos são colocados em prática diariamente, ou seja, como fica a realidade da regulamentação e permissão deste tipo de prática.

A principal crítica do trabalho terceirizado reside justamente na ocorrência de trabalho análogo a uma condição de escravo, pelo empregado na sua cadeia de produção. O sofrimento dos trabalhadores, e a precariedade das condições de trabalho afetam tanto financeiramente, como socialmente e ferem sua dignidade da pessoa humana em troca de uma produção eficaz e lucrativa para empresa prestadora de serviço.

No que se refere à precarização, pode-se destacar a mão de obra barata, que apesar de gerar economicidade ao Poder Público ou empresa contratante do serviço terceirizado, ao mesmo passo cria um trabalhador pobre de habilidade técnica e preso ao emprego e as demandas do empregador.

Em seguida, verifica-se uma afronta ao princípio constitucional da realização do concurso público para ingresso nos Órgãos públicos conforme Paulo e Alexandrino (2010, pág. 85).

Diante da possibilidade respaldada em lei de se transferir a execução de alguns serviços para o particular, passou a terceirização a ser utilizada amplamente pela Administração. Porém, a nosso ver, houve excesso, de maneira que foi desvirtuada a finalidade do instituto. A terceirização passou a ser utilizada para substituir a mão-de-obra dos concursados. Deixaram de ser realizados concursos públicos, em razão da desenfreada contratação de prestadoras de serviço.

Extraí-se que apesar da liberação da terceirização no que se refere as atividades-fim, a realização de concurso público conforme Constituição Federal de 1988 deixa claro em seu art. 37, inciso II, continua obrigatória e não deve ser descartada para política de gestão de pessoas no Poder Público.

Outro efeito, no tocante a relação de emprego verifica-se que existirá maior competitividade da economia e geração de empregos formais, ao passo que também estes empregos já existem e poderão ocorrer mais demissões, já que com a terceirização de atividades-fim e meio, as empresas visarão economizar recursos. Em relação à proteção do trabalhador irá finalmente ocorrer a formalização e obtenção de direitos com esta regulamentação, a medida que os terceirizados são vistos como inferiores nas empresas, já que se caracterizam como profissionais sem oportunidade de crescimento. Em relação aos salários, pode-se haver ganho de acordo com o grau de especialização e a função desempenhada pelo trabalhador como, com a redução de custos, pode existir situações em que o empregador vise o lucro e acarrete em baixos salários. (ROMANO, 2017)

No serviço público, os servidores de cargo efetivo ficam de certa forma ameaçados com a terceirização irrestrita, com a diminuição de concursos em troca da contratação de servidores terceirizados. Esta precarização tanto influencia a eficiência e desenvolvimento de carreira dos servidores dos Órgãos da Administração Pública quanto deixam seus usuários com um serviço de má

qualidade, empregados insatisfeitos, em troca de uma mão de obra barata e lucro para empresa contratada.

4.4 CAUSAS TRABALHISTAS

Após o estudo sobre atividade-meio, atividade-fim, a legislação da terceirização de forma específica, levando em conta suas alterações, importâncias para sociedade e repercussão no serviço público torna-se importante verificar e interpretar decisões judiciais sobre causas trabalhistas acerca do tema e qual o posicionamento os tribunais estão levando para formular suas decisões e sentenças.

Como as alterações foram recentes e a lei e sua influencia ainda está formando jurisprudências precisa-se examinar decisões novas e posteriores a Lei 13.429/2017. Em um litígio no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região acerca da terceirização ilícita por se tratar de essencial atividade da empresa se posicionou desta forma:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - No contrato denominado de representação comercial, a empresa tomadora de serviços, ora recorrente, contrata a prestadora para uma gama de atividades integrantes do núcleo da dinâmica empresarial daquela, constituindo a sua atividade essencial, o que configura terceirização ilícita, implicando reconhecimento de responsabilidade solidária frente às verbas devidas à reclamante. (TRT-20 00005239220155200005, Relator: RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA, Data de Publicação: 12/06/2017)

Da mesma maneira temos um posicionamento do Supremo Tribunal Federal sobre terceirização ilícita tratando também da responsabilidade do Órgão e da empresa terceirizada:

Decisão: 1. Trata-se de reclamação, com pedido de liminar, contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (Processo 534-74.2014.5.23.0005) que, ao excluir a possibilidade de terceirização de atividades essenciais da interpretação do § 1º do art. 25 da Lei 8.987/1995, teria contrariado o enunciado da Súmula Vinculante 10. Aduz a autora que, na origem, o ora interessado ajuizara reclamação trabalhista com o intuito de obter o reconhecimento de vínculo empregatício direto com a reclamante, por suposta ilegalidade na terceirização. Após a confirmação da improcedência dessa pretensão em segunda instância, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recurso de revista, teria afastado a aplicação do art. 25, § 1º, da Lei 8.987/1995, sem a devida declaração de inconstitucionalidade do

dispositivo, com ofensa à cláusula de reserva de plenário prevista no art. 97 da Constituição Federal e, em consequência, “à autoridade da Súmula Vinculante n. 10” (fl. 9). Invoca, no ponto, liminar deferida em situação similar (Rcl. 17.397 MC, de minha relatoria, DJe 18/3/2014). Por fim, sustenta que, além da presença do *fumus boni iuris*, o risco de grave dano residiria na iminente possibilidade de sofrer os efeitos da condenação. 2. O deferimento de medidas liminares supõe presentes a relevância jurídica da pretensão, bem como a indispensabilidade da providência antecipada, para garantir a efetividade do resultado do futuro e provável juízo de procedência. Ambos os requisitos estão presentes. Verifica-se que o acórdão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, embora sem declarar a inconstitucionalidade do art. 25, § 1º, da Lei 8.987/1995, rejeitou a aplicação do dispositivo, sem deixar assentado, entretanto, que outra norma seria aplicável ao caso. Ademais, a partir da leitura da decisão fica claro que não há nenhum espaço para aplicação da norma, porquanto a conclusão do Tribunal é no sentido de ser ilícita a terceirização da prestação de serviços relacionados com a atividade-fim do setor elétrico: (...) A discussão que ora se apresenta diz respeito justamente a uma aparente contradição entre o entendimento jurisprudencial sedimentado no Tribunal Superior do Trabalho e os dispositivos legais que regulam a concessão dos serviços públicos, especialmente no tocante ao art. 25 da Lei n.º 8.987/1995, que assim dispõe: "Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenuie essa responsabilidade. § 1.º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados. § 2.º Os contratos celebrados entre a concessionária e os terceiros a que se refere o parágrafo anterior reger-se-ão pelo direito privado, não se estabelecendo qualquer relação jurídica entre os terceiros e o poder concedente. § 3.º A execução das atividades contratadas com terceiros pressupõe o cumprimento das normas regulamentares da modalidade do serviço concedido."O caso mostra-se análogo ao que ocorre com as empresas de telecomunicações, que se valem do preceito acima, bem como do disposto no art. 94 da Lei n.º 9.472/97, para defenderem a ideia de que estaria autorizada a terceirização de todas as suas atividades, inclusive das atividades-fim. Todavia, essa interpretação não é a mais correta, sobretudo quando se procede a uma interpretação sistemática da matéria. Nesse sentido, segue valiosa lição do Ministro Antônio Barros Levenhagen: "[...], observa-se do inciso II do artigo 94 da Lei 9.427 não haver disposição expressa regulamentando a admissibilidade de terceirização de serviços integrantes da atividade fim das empresas de telecomunicações, não se prestando a tanto a ilação que se tem extraído da suposta permissão ali contida de contratar ‘com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados’. É que além de a norma em pauta se distinguir por sua extremada ambiguidade, tal ilação deduzida de mera interpretação gramatical do dispositivo legal não se sustenta a partir da interpretação sistemática em consonância com a norma imperativa do caput e do inciso VIII do artigo 170 da Constituição, visto que a pretensa licitude de intermediação de serviço em área fim das empresas de telecomunicações, sem prévia definição em lei, culminaria na desvalorização ou precarização do trabalho humano e no comprometimento da busca do pleno emprego, assim entendida a inserção do trabalhador na empresa para a qual efetivamente prestara serviços."(TST-RR-133900-74.2008.5.03.0104, 4.ª Turma, DEJT 21/5/2010.) Dessarte, não se depreende, das disposições acima citadas, autorização legislativa para a terceirização ampla e irrestrita, motivo pelo qual a terceirização levada a

efeito pelas empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos deve, necessariamente, atender às disposições insertas na Súmula n.º 331 desta Corte, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta (e-doc. 4, fls. 5/6). Nesse sentido, embora invocada “interpretação sistemática” do dispositivo legal, é inegável que, na atribuição de sentido, levou-se em consideração valores constitucionais. Tanto é assim que, no precedente invocado como reforço argumentativo, há expressa referência ao disposto no inciso VIII do art. 170 da Constituição Federal. Ademais, há risco em se aguardar o julgamento final da presente reclamação, em especial pela possibilidade iminente de que a empresa sofra os efeitos de acórdão prolatado sem observância da regra de procedimento prevista no art. 97 da Constituição Federal. Assim, em prestígio da segurança jurídica das partes envolvidas, oportuna é a suspensão do ato impugnado. 3. Ante o exposto, defiro a liminar, para suspender os efeitos da decisão reclamada até o julgamento final da presente reclamação ou ulterior deliberação. Solicitem-se informações ao Tribunal Superior do Trabalho. Cite-se o interessado Basílio Rodrigues da Conceição para contestar. Após, remetam-se os autos à Procuradoria-Geral da República. Publique-se. Intime-se. Brasília, 14 de novembro de 2016. Ministro Teori Zavascki Relator Documento assinado digitalmente. (STF - MC Rcl: 25508 MT - MATO GROSSO 0060378-71.2016.1.00.0000, Relator: Min. TEORI ZAVASCKI, Data de Julgamento: 14/11/2016, Data de Publicação: DJe-244 18/11/2016)

Apesar de exaustiva, a leitura do dispositivo acima extrai-se que tanto o Supremo Tribunal Federal, quanto o Tribunal Regional do Trabalho tem interpretações tomando base valores constitucionais e decidindo que quando constitui atividade essencial da empresa a terceirização é configurado ilicitude e implicando a responsabilidade solidária nestes casos específicos para o Órgão que permite que empresas terceirizem este tipo de atividade principal da empresa.

No que tange a responsabilidade subsidiária da administração por dívidas trabalhistas em caso de terceirização e a comprovação de vínculo com o Órgão da Administração o Tribunal Regional Federal e o Supremo Tribunal Federal tomam decisão neste sentido:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA-CONFIGURAÇÃO - VÍNCULO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS A análise fático probatória dos autos deixou evidenciado que a reclamante estava inserida no processo produtivo do Banco/Reclamado, sendo as atividades por ela desempenhadas - ligadas à captação de clientes, venda de cartões de crédito, intermediação de empréstimos -, sem dúvida nenhuma, essenciais ao funcionamento e à dinâmica empresarial do referido banco. Constatada a ilicitude do contrato de fornecimento de mão de obra, desfaz-se o vínculo laboral com o empregador aparente, reconhecendo-se o vínculo laboral diretamente com o tomador dos serviços. (TRT-20 00007334020155200007, Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 13/07/2017)

Ementa: DIREITO DO TRABALHO E ADMINISTRATIVO. RECLAMAÇÃO. ART. 71, § 1º, DA LEI Nº 8.666/1993. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

DA ADMINISTRAÇÃO POR DÉVIDAS TRABALHISTAS EM CASO DE TERCEIRIZAÇÃO. ADC 16. SUPERVENIÊNCIA DO JULGAMENTO DO TEMA 246 DA REPERCUSSÃO GERAL. NOVO PARÂMETRO. 1. O Supremo Tribunal Federal firmou, no julgamento do RE 760.931, Rel. p/ o acórdão Min. Luiz Fux, a seguinte tese: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93"(tema 246 da repercussão geral). 2. A partir de 02.05.2017, data da publicação da ata do referido julgamento, tornou-se inviável reclamação com fundamento no julgado da ADC 16. 3. A alegação de descumprimento da tese firmada em repercussão geral exige o esgotamento das vias ordinárias (art. 988, § 5º, II, do CPC/2015). 4. Reclamação a que se nega seguimento. 1. Trata-se de reclamação, com pedido liminar, ajuizada em face de decisão da Justiça do Trabalho, alegando violação à autoridade da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 16, Rel. Min. Cezar Peluso. Alega-se, também, afronta à Súmula Vinculante nº 10, por ter sido o referido dispositivo legal afastado sem observância da reserva de plenário (CF/88, art. 97). 2. Aduz o ente público, para tanto, ter sido condenado ao pagamento de verbas trabalhistas inadimplidas por empresa contratada. Argumenta a parte reclamante que tal condenação afronta o art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, cuja constitucionalidade foi declarada, com efeitos vinculantes, na decisão proferida na ADC 16. 3. É o relatório. Decido. (...) 7. Ocorre que em 26.04.2017, o Plenário do Supremo Tribunal Federal concluiu o julgamento do RE 760.931, paradigma do Tema 246 da repercussão geral. Naquela decisão, o STF afastou a condenação subsidiária da União pelas dívidas decorrentes de contrato de terceirização, embora, segundo o TST, não tenha havido o exercício adequado do poder-dever de fiscalização. Ao final, fixou-se a seguinte tese: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93". 8. A superveniência do julgamento do RE 760.931 implica dizer que a tese firmada na ADC 16, no que toca à sua eficácia vinculante, foi plenamente substituída pela tese do tema 246 da repercussão geral, de modo que, a partir 02.05.2017 (data da publicação da ata do julgamento que fixou a nova tese) é inviável reclamação com fundamento em alegação de afronta ao julgado da ADC 16. É dizer: eventual má aplicação da nova tese acerca da responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelos débitos trabalhistas de contratado deve ser impugnada, inicialmente, por meio de recursos. (...) 2. Agravo regimental não provido. 10. Saliente-se que, entender-se em sentido contrário seria permitir o acesso direto ao Supremo Tribunal Federal, por alegação, ainda que transversa, de afronta a tese firmada em repercussão geral, sem o cumprimento do pressuposto legal. 11. Diante do exposto, nego seguimento à reclamação, prejudicada a análise do pedido cautelar. 12. Sem honorários, porquanto não instaurado o contraditório (STF - Rcl: 27331 SP - SÃO PAULO 0006064-44.2017.1.00.0000, Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 16/06/2017, Data de Publicação: DJe-134 21/06/2017)

Extrai-se que o sentido das decisões vem quando as atividades desempenhadas pelo servidor terceirizado são ligadas as atividades essenciais e principais da empresa ou Órgão da Administração Pública para qual fornece serviço, fica desfeito o vínculo laboral e a ilicitude do contrato de fornecimento de serviço já que o trabalhador para de prestar a atividade secundária e participa diretamente das

atribuições de servidores com vínculo permanente. A respeito dos encargos trabalhistas, estes não são transferidos automaticamente ao Órgão da Administração em casos de inadimplemento já que como a responsabilidade é subsidiária deve existir primeira a procura ao seu empregador antes do Poder Público.

Constata-se que várias causas na justiça em decorrência de dever dos terceirizados, a responsabilidade por seus atos, os limites entre atividade-meio e atividade-fim, o seu exercício de atribuições que deviam ser prestadas por servidores concursados, enfim, sobre toda a ótica de ilicitude no processo e com a Lei 13.249/2017 isto trará um pouco mais de segurança jurídica aos julgamentos uma vez que a subjetividade de cada caso concreto, apesar de continuar em partes, vai diminuindo e dando lugar a um critério mais objetivo. Frisa-se que a lei não eliminará acesso ao judiciário, logo, aqueles que se sentirem com o direito de alguma forma de injustiça ou erro, terão todo o devido processo legal a sua disposição. Nestes casos de ações trabalhistas, ficará a dever de a empresa terceirizada efetuar o pagamento destes direitos demandados judicialmente em caso de condenação, em hipótese desta empresa não possuir meios para ressarcir o trabalhador, o Órgão ou empresa contratante, será acionado para pagamento deste inadimplemento, cabendo direito de regresso contra a empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A base para terceirizar é procurar uma administração gerencial guiada pelo princípio da eficiência, com obtenção de melhores resultados, melhor custo benefício e mais satisfação para sociedade.

A análise dos princípios da Administração Pública possibilitou a compreensão mais adequada sobre como a atuação administrativa deve se portar com os seus usuários e o que deve seguir para alcance das finalidades administrativas. Ao verificar a legalidade da contratação de empresas terceirizadas pelos Órgãos da Administração Pública, foi possível aferir que ela deve sempre ser dotada de impessoalidade e sempre visando o interesse público, sem que ocorra desvio de finalidade por parte do agente responsável pelo processo de contratação.

Notou-se que os objetivos, tanto gerais, tratando acerca do impacto jurídico, social e econômico do processo de terceirização, seus efeitos perante o setor público, quanto específicos foram atingidos. Identificou-se quais atividades são passíveis de terceirização. Houve a avaliação dos benefícios e falhas do serviço terceirizado, determinou-se o limite entre terceirizar os diferentes tipos de atividades, seja atividade-meio ou atividade-fim.

Evidenciou-se a diferença entre os vínculos efetivo, terceirizados, cargos em comissão e função de confiança mostrando como existe diferença de direitos, discriminações, salários e condições de trabalho entre estes vínculos, como também a estabilidade proporcionada pelo setor público que diverge da falta da mesma que os servidores terceirizados possuem, muitas vezes tendo que se sujeitar aos critérios injustos dos patrões ou empresários.

A exposição dos pensamentos doutrinários acerca do tema possibilitou exemplos pontuais que garantiram o entendimento mais gradual e específico.

Analizou-se toda a regulamentação da terceirização, partindo da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, pelo Projeto de Lei 4.330/98 e pela Lei da Terceirização 13.249/17. Foi inferido que existem tanto pontos positivos com a nova legislação, quanto negativos. A regulamentação além da súmula existente era necessária, porém foi efetuada de forma como uma decisão mais política do que social.

Verificou-se que a sociedade e classe trabalhadora em grande parte tornou-se crítica da tentativa de o governo gerar empregos em custo da mão de obra barata e precária do trabalhador. Chegou-se a ideia que as condições de trabalhos dos terceirizados são inferiores e muitas vezes passar por atrasos de salário, instabilidade se caracterizando fatores que desmotivam o exercício e desempenho das suas atribuições.

A terceirização tornou-se uma especialização dos serviços empresariais, acarretando uma maior redução de custos em troca de mão de obra barata, que acarreta dano aos direitos dos trabalhadores. Reflexo disso, ocorreu o aumento do desemprego como também da crise econômica no país.

Todavia, verificou-se que a regulamentação, tida como necessária, alcançasse seu objetivo foi preciso utilizar a terceirização a favor dos empregados e não dos empresários. Certo que caso o legislador permaneça inerte, nas tramitações de projetos de lei visando proteção do trabalhador o desenvolvimento nacional não poderá ser atingido.

O Poder Legislativo não pode, ao passo que permite a terceirização irrestrita, diminuir a importância dos sindicatos das categorias uma vez que a luta por essas classes se tornou uma das poucas fontes de defesa do empregado contra a perseguição ou desigualdade do seu empregador.

Ainda que o governo e o legislador tratem a terceirização como técnica benéfica de otimizar e gerar resultados satisfatórios ficou evidente que, ao passo que ocorrem mais terceirizações, os direitos dos trabalhadores são diminuídos e fragmentados gerando a precarização do serviço público e a não redução do quadro de desemprego, mas sim um aumento de lucro para classe empresária sem capacitação dos servidores e diminuição de competitividade no mercado de trabalho.

Essa pesquisa demonstrou a importância e relevância que envolve o tema terceirização e sua repercussão na execução da atividade administrativa, conduzido pelo modelo de uma administração gerencial, plasmado na atual carta política constitucional brasileira.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gustavo Bede. **O princípio da legalidade no âmbito administrativo**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 15 mar. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55433&seo=1>>. Acesso em: 16 mai. 2017.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE SÃO PAULO. **Nota à imprensa por Alencar Buriti Presidente da Associação Comercial de São Paulo**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<http://www.acsp.com.br/noticias/presidente-da-acsp-comemora-terceirizacao-e-um-avanco-para-o-brasil-e-ajudara-a-reduzir-o-desemprego>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Terceirização: Anamatra lamenta aprovação de projeto de lei que libera a prática em todas as atividades da empresa**. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25081-terceirizacao-anamatra-lamenta-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-a-pratica-em-todas-as-atividades-da-empresa>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 jun. 2017.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Distrito Federal, Senado, 1998.

_____. 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.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar Na Reclamação: MC Rcl 25508 MT**. Relator: Min. TEORI ZAVASCKI, Data de Julgamento: 14/11/2016, Data de Publicação: DJe-244 18/11/2016. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/406763246/medida-cautelar-na-reclamacao-mc-rcl-25508-mt-mato-grosso-0060378-7120161000000>>. Acesso em: 18 jul. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação: Rcl 27331 SP - São Paulo**. Relator: Min. ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 16/06/2017, Data de Publicação: DJe-134 21/06/2017. Disponível em:

<<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471882014/reclamacao-rcl-27331-sp-sao-paulo-0006064-4420171000000>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso de Revista**.

Relator: RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA, Data de Publicação:

12/06/2017. Disponível em: <[https://trt-](https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/469000243/5239220155200005)

20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/469000243/5239220155200005>. Acesso em: 18 jul. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. **Recurso de Revista**.

Relator: JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO, Data de Publicação: 13/07/2017.

Disponível em: <[https://trt-](https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4790002449212016520004)

20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4790002449212016520004>. Acesso em: 20 jul. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula de jurisprudência, enunciado nº**

331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011.

Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 mai. 2017.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 4302/1998**. Brasília, 2017. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>>. Acesso em: 07 jun. 2017.

CONCEIÇÃO, Karla Roberta Silva da. **A importância do princípio da impessoalidade na Administração Pública**. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/43717/a-importancia-do-principio-da-impessoalidade-na-administracao-publica> <https://jus.com.br/artigos>>. Acesso em: 16 mai. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho 13. ed.** São Paulo: LTR, 2014.

_____. **Discricionariedade administrativa na Constituição de 1988**. São Paulo: Atlas, 1991.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 27. ed. Atlas: São Paulo, 2014.

FERREIRA, Pedro Victor Chagas. **O princípio da impessoalidade no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em:

<<https://jus.com.br/artigos/43717/a-importancia-do-principio-da-impessoalidade-na-administracao-publica> <https://jus.com.br/artigos>>. Acesso em: 17 mai. 2017.

GRASSELLI, Lucas Ferraz. A terceirização em face da Lei n. 13.429/2017. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5048, 27 abr. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57343>>. Acesso em: 20 jun. 2017.

INSTITUTO ANTÔNIO HOUAISS. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2016.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 9. ed. São Paulo: Método, 2006.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**, 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MORATO, João Marcos Castilho. Terceirização e trabalho temporário. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5077, 26 maio 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57303>>. Acesso em: 27 mai. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

NUNES, Rhuan Felipe Lima. **O Princípio da Publicidade na Administração Pública**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28626/o-principio-da-publicidade-na-administracao-publica>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. Terceirização segundo a Lei nº 6.019/1974 com a redação da Lei nº 13.429/2017. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5054, 3 maio 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57460>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 20. ed. 2002.

RODRIGUES, Carlos Alberto Oliveira. Terceirização. Lei nº 13.429/2017 e a precarização dos direitos dos trabalhadores. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5041, 20 abr. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/56885>>. Acesso em: 03 jun. 2017.

ROMANO, Rogério Tadeu. A discussão sobre a terceirização das atividades fins. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5112, 30 jun. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58842>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

SACRAMENTO, Júlia Thiebaut. **A quarteirização na Administração Pública: conceito, características e vantagens**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 12 ago. 2016. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56558&seo=1>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 6. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

TEODORO, Rafael Theodor. Súmula 331 do TST e a responsabilidade do ente público pelas obrigações trabalhistas nos convênios celebrados para a prestação de serviço tipicamente estatal. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3921, 27 mar. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27080>>. Acesso em: 23 mai. 2017.

VETTORATO, Gustavo. O conceito jurídico do princípio da eficiência da Administração Pública. Diferenças com os princípios do bom administrador, razoabilidade e moralidade. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 176, 29 dez. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4369>>. Acesso em: 18 mai. 2017.

VICENTE, Paulo; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Revisada e Atualizada. 2010.