

**CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM
NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SEUS POSSÍVEIS IMPACTOS:
UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA REFORMA
TRABALHISTA E DA ADPF 324**

Submetido em: 25/3/2024

Aceito em: 15/8/2024

Publicado em: 11/9/2024

Estevão Schultz Campos¹

Vitor Souza Pereira Leonel²

PRE-PROOF

(as accepted)

Esta é uma versão preliminar e não editada de um manuscrito que foi aceito para publicação na Revista Direitos Humanos e Democracia. Como um serviço aos nossos leitores, estamos disponibilizando esta versão inicial do manuscrito, conforme aceita. O manuscrito ainda passará por revisão, formatação e aprovação pelos autores antes de ser publicado em sua forma final.

<http://dx.doi.org/10.21527/2317-5389.2024.24.15859>

RESUMO: A terceirização nas atividades públicas, antes focada apenas nas atividades-meio, vem se estendendo às atividades-fim, motivada pela busca por eficiência e inovações gerenciais. Devido à crescente nos modelos de gestão flexíveis, tornou-se essencial a análise da terceirização da atividade-fim, seus possíveis impactos, e sua consonância em relação à Constituição Federal. **Objetivo(s):** sopesar os possíveis benefícios proporcionados pela terceirização da atividade-fim na administração pública em detrimento dos desafios substanciais à sua implementação. **Método:** revisão bibliográfica sistemática. **Desenvolvimento/resultados:** há falta de legislação específica acerca do objeto de estudo, qual comina incerteza jurídica e gera dissonância na uniformização do entendimento do

¹ Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP. São Paulo/SP, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0002-5712-4640>

² Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP. São Paulo/SP, Brasil.

<https://orcid.org/0009-0007-1535-963X>

direito e da jurisprudência pátria. Daí o aumento na demanda judicial que garanta a execução ou ajustes dos contratos públicos, incorrendo no aumento dos custos, recursos, e tempo de implementação/execução destes, conquanto a principal justificativa seria a celeridade e eficiência. Embora a terceirização deste tipo pareça mais adequada e vantajosa, mostra-se incompatível com o atual ordenamento jurídico constitucional, mitigando direito àqueles mais vulneráveis. Admitindo-se tal incompatibilidade constitucional, necessário será o correto controle de constitucionalidade e intervenção judicial, assim como a delimitação dos seus efeitos processuais. Uma boa eleição da estrutura básica de justiça melhor auxiliaria na conformação das instituições e na solidez à transição de sistemas, melhor auxiliando as instituições na distribuição equitativa de oportunidades, promovendo o igual acesso a estrutura estatal, aos recursos e benefícios da sociedade, e do acesso a justiça como equidade.

Palavras-chave: Terceirização; Atividade-fim; ADPF 324; Administração Pública; Constitucionalização.

CONSTITUTIONALIZATION OF OUTSOURCING OF CORE ACTIVITIES IN PUBLIC ADMINISTRATION AND ITS POTENTIAL IMPACTS: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF THE LABOR REFORM AND ADPF 324

ABSTRACT

Outsourcing in public activities, previously focused only on "**atividades-meio**" (**non-core activities**), has been expanding to "**atividades-fim**" (**core activities**), motivated by the search for efficiency and managerial innovations. Due to the increasing use of flexible management models, it has become essential to analyze the outsourcing of core activities, its potential impacts, and its compliance with the Federal Constitution. **Objective(s):** To weigh the potential benefits provided by the outsourcing of core activities in public administration against the substantial challenges to its implementation. **Method:** Systematic bibliographic review. **Development/Results:** There is a lack of specific legislation regarding the object of study, which causes legal uncertainty and generates dissonance in the standardization of the understanding of Brazilian law and jurisprudence. Hence, the increase in the judicial demand

to guarantee the execution or adjustments of public contracts, incurring in the increase of costs, resources, and time of implementation/execution of these, although the main justification would be speed and efficiency. Although this type of outsourcing seems more appropriate and advantageous, it proves to be incompatible with the current constitutional legal system, mitigating the rights of those most vulnerable. Admitting such constitutional incompatibility, it will be necessary to have the correct control of constitutionality and judicial intervention, as well as the delimitation of its procedural effects. A good choice of the basic justice structure would better assist in the conformation of institutions and the solidity of the transition of systems, better assisting institutions in the equitable distribution of opportunities, promoting equal access to the state structure, resources and benefits of society, and access to justice as equity.

Keywords: Outsourcing; Core Activities; ADPF 324; Public Administration; Constitutionalization.

INTRODUÇÃO

A administração pública em sua busca constante por eficiência e inovação, tem passado por um processo notável de transformação. Dentre as notáveis transformações, a extensão através da terceirização, anteriormente, limitada às atividades-meio (súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho), para as atividades-fim. Esse movimento sistólico e diastólico, embora motivado por uma tendência à adoção de modelos de gestão mais flexíveis, levanta importantes questionamentos jurídicos, sobretudo, quanto à sua conformidade com a Constituição Federal. Diante desse cenário, o presente artigo propõe-se a analisar a terceirização da atividade-fim no contexto da administração pública, avaliando seus possíveis benefícios, desafios, e implicações constitucionais: principalmente no que tange às relações de trabalho e o ônus da Administração Pública.

Caracteriza-se por terceirização, a prática pela qual uma organização delega determinadas atividades a uma empresa terceirizada, em vez de realizá-las internamente. Esse tema tem sido centro de debates no Brasil, sobretudo no que se refere à terceirização das atividades-fim na administração pública. Anteriormente à ADPF 324, a terceirização das atividades centrais eram vistas com resistência legislativa ou até mesmo jurisprudencial.

Não obstante, a Lei 13.467 de 2017 alterou a Lei 6.019 de 1974, trazendo significativa modulação ao ordenamento jurídico em relação a Terceirização da Atividade fim na Administração Pública. Ainda, por infelicidade, não atentou o legislador em distinguir as especificidades da Administração Pública, direta ou indireta, autárquica ou fundacional. Desta forma, quando utilizou-se das palavras “integralizada”, e, “no que couber”, não o fez em especificar se tratar da aplicabilidade às Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista (Filho, 2015, p. 7).

Neste afluente, percebe-se que a legislatura culminou numa certa insegurança jurídica, que emergiu de uma transição do antigo modelo para o atual globalizado, tecnológico e mercantil. Ressalta-se que a visão sobre esse assunto teve grande mudança com o julgamento da ADPF nº 324 pelo Supremo Tribunal Federal, que tornou-se marco na compreensão da terceirização no setor privado, estendendo-se também ao setor público.

O artigo tem como objetivo geral explorar os argumentos e decisões da ADPF 324 e analisar os efeitos da terceirização da atividade-fim na administração pública, considerando a interação entre direito do trabalho, princípios constitucionais e gestão pública no contexto atual, avaliando sua conformidade com a Constituição Federal e as implicações relativas aos direitos trabalhistas e à qualidade dos serviços prestados. Tem-se como objetivos específicos descrever o contexto histórico e evolutivo da terceirização na administração pública, enfocando a transição da atividade-meio para a atividade-fim. Examinar a legislação vigente e a jurisprudência relacionada à terceirização, com ênfase na Constituição Federal. Avaliar os potenciais benefícios em termos de eficiência e inovação gerencial proporcionados pela terceirização da atividade-fim na administração pública. Identificar e discutir os desafios e limitações jurídicas e administrativas decorrentes da terceirização da atividade-fim. Propor recomendações práticas para garantir a conformidade constitucional e a preservação dos direitos trabalhistas, bem como a qualidade dos serviços em processos de terceirização da atividade-fim.

À medida que a terceirização se estende para as atividades-fim da administração pública, surgem dilemas sobre sua legalidade e adequação. Questões como: "A terceirização das atividades-fim é compatível com os princípios constitucionais?" e "Como assegurar os direitos trabalhistas e a qualidade dos serviços prestados neste novo paradigma?" tornam-se centrais.

A pesquisa adotou como método de pesquisa a revisão bibliográfica qualitativa para atender a complexidade da temática. Os métodos empregados incluíram a análise dos dispositivos legais e jurisprudenciais pertinentes ao tema.

Dada a relevância crescente da terceirização na gestão pública e suas potenciais consequências para os trabalhadores e para a qualidade dos serviços, é imperativo que se entenda suas implicações legais e constitucionais. Assim, este estudo justifica-se pela necessidade de elucidar essas questões, contribuindo para uma tomada de decisão informada por parte dos gestores públicos.

Embora a pesquisa ainda se desenrole ao longo do artigo, é possível antecipar que, apesar dos potenciais benefícios em termos de eficiência proporcionados pela terceirização da atividade-fim, fica clarividente a complexidade dos desafios à sua implementação. Especialmente no que concerne ao alinhamento com a Constituição Federal e à manutenção dos direitos trabalhistas, torna-se essencial constante debate aprofundado sobre o tema para que se guie as futuras decisões da administração pública. Portanto, esta pesquisa visa oferecer uma perspectiva analítica e criteriosa sobre a terceirização da atividade-fim.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA E OS PRESSUPOSTOS FUNDAMENTOS DA TERCEIRIZAÇÃO.

A globalização pode ser descrita como o fortalecimento das conexões sociais globais que unem diferentes localidades, de modo que eventos locais são influenciados por ocorrências que acontecem em lugares distantes (Giddens, 2010, p. 84).

Os efeitos da globalização, incluindo a terceirização no ambiente laboral, podem ser analisados sob a perspectiva das reflexões humanísticas de Karl Marx. Em seus Manuscritos econômico-filosóficos, Marx postula que a relação do ser humano com a natureza e a sociedade configura sua identidade. Para ele, o desenvolvimento humano é fruto da atividade produtiva, e o trabalho, ainda que realizado por um indivíduo, carrega um caráter intrinsecamente social.

Mesmo quando eu sozinho desenvolvo uma atividade científica, etc. uma atividade que raramente posso levar a cabo em direta associação com outros, sou social, porque é enquanto homem que realizo tal atividade. Não é só o material da minha

atividade – como também a própria linguagem que o pensador emprega - que me foi dado como produto social. A minha própria existência é atividade social. Em consequência, o que eu faço de mim, eu o faço para a sociedade, consciente de ser eu mesmo um ser social. (Marx, 1989, p. 55)

O impulso para aumentar a competitividade corporativa através da estruturação dos métodos de produção e da diminuição das despesas gerou a descentralização das operações empresariais. Tal movimento não apenas possibilitou a segmentação da cadeia de produção, mas também precipitou o advento de novos modelos de relações laborais, como a terceirização.

Foi somente em fins da década de 1960 e início dos anos 70 que a legislação instituiu uma referência normativa mais proeminente ao fenômeno hoje conhecido como terceirização, embora, à época, não fosse designado por esse termo específico. Essa referência abrangia apenas o setor público (mais precisamente, o segmento estatal) do mercado de trabalho, envolvendo a administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. Essa inclusão se deu por meio do Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e da Lei n. 5.645/70 (Delgado, 2002, p. 418- 419).

O panorama evoluiu quando a terceirização foi empregada pelo Estado como um elemento-chave da descentralização administrativa. Com a introdução do Decreto-Lei 200/67, as atividades executivas começaram a ser desenvolvidas indiretamente, por meio de contratos de intermediação de mão-de-obra. Frente à exigência de clarificar quais serviços públicos seriam passíveis de terceirização, a Lei 5.645/70 foi instituída, definindo que "atividades relacionadas ao transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras atividades de natureza similar" seriam executadas contratualmente, conforme prescrito pelo Decreto-Lei 200/67.

Posteriormente, surgiram regulamentações específicas para a terceirização, abrangendo trabalho temporário (Lei 6.019/74), serviços de vigilância bancária (Lei 7.102/83), serviços de telefonia (Lei 9.472/97) e em empresas concessionárias de serviços públicos, conforme estabelecido na Lei 8.987/95.

No ano de 1986, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu a súmula 256, com o objetivo de fornecer diretrizes para decisões no tocante à questão, evidenciando que, com exceção de casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, a contratação de funcionários por meio

de empresa intermediária é classificada como ilegal, resultando na formação de vínculo empregatício diretamente com o contratante dos serviços.

Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) promulgou a súmula 331, buscando esclarecer a distinção entre terceirização lícita e ilícita. A súmula delineou quatro cenários excepcionais onde a terceirização é permitida: trabalho temporário para suprir necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou demanda extraordinária de serviços da empresa; serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza; e serviços especializados relacionados à atividade-meio do contratante. Além disso, estabelece que a empresa que presta esses serviços especializados deve possuir capacitação específica e real especialização, não sendo admitida como mera locadora de mão-de-obra (Godinho, 2005, P. 442).

A implementação da Lei n. 13.467/2017 teve um impacto significativo do ponto de vista jurídico, social e jurisprudencial, dado que modificou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O conjunto de inovações introduzido foi extenso, incluindo: a eliminação das "horas in itinere", a regulamentação do teletrabalho, a priorização do legislado sobre o negociado, entre outros.

A Reforma Trabalhista implementou mudanças significativas e impactantes no mecanismo da terceirização, sendo a mais notável a autorização para terceirizar a atividade-fim da empresa contratante. Acerca da constitucionalidade dessa modificação legal, o Supremo Tribunal Federal avaliou as ações da ADPF 324 e do RE 958.252, que mesmo antes da atualização legal já defendiam a expansão da terceirização e discorriam sobre inconstitucionalidade parcial da súmula n. 331 do TST.

A permissão para terceirizar a atividade-fim gerou uma variedade de implicações. Considerando a magnitude da alteração na concepção da legalidade da relação de trabalho, que amplia consideravelmente as possibilidades de terceirização, até mesmo para a atividade-fim, questiona-se a extensão dessas mudanças no setor público e seus respectivos efeitos.

A expansão da terceirização é uma estratégia de administração de negócios que envolve a delegação de tarefas ou serviços, que originalmente seriam realizados internamente, para entidades externas para reduzir custos, melhorar a eficiência, ou se concentrar em suas competências principais (Ortini; Vieira, 2009, p. 25 - 38).

Sobre o assunto, Flávio Amaral Garcia aponta a dificuldade em distinguir claramente: em alguns casos, a linha entre atividade-meio e atividade-fim é extremamente sutil, e muitas vezes, a diferenciação não é feita com base em critérios jurídicos, mas sim em critérios empresariais intrínsecos à própria atividade. O autor acrescenta que a tentativa de distinguir terceirizações legais das ilegais com base no critério de atividade-meio e fim gera um cenário de grande incerteza jurídica para o gestor público, que, diante de situações que se encontram na zona cinzenta, fica incerto sobre a possibilidade ou não de contratar um determinado serviço, já que isso pode ser considerado ilegal pela Justiça do Trabalho (Garcia, 2010, p. 324). Têm-se, por exemplo, atividades atualmente consideradas como não diretamente relacionadas ao que a empresa faz, às atividades de limpeza, manutenção, segurança, TI, quais funções que suportam as operações do negócio, embora em casos específicos, até mesmo essas podem ser relativizadas, a depender da atividade principal.

Anualmente, o Estado é alvo de milhares de ações que envolvem sua responsabilidade subsidiária nesses casos. Dado o atual cenário político brasileiro, onde o governo expressa resistência à realização de concursos públicos e, simultaneamente, a legislação permite extensa terceirização, é relevante questionar a aplicação e as implicações deste novo contexto jurídico na Administração Pública.

Disso, indaga-se se a extensão das atividades da Administração Pública deve ocorrer de maneira irrestrita, assim como na iniciativa privada, dado que a terceirização da atividade-fim dever-se-ia proporcionar a diminuição de despesas e economia de recursos, objetivos que também devem ser buscados pelas entidades públicas, especialmente considerando o princípio econômico da insuficiência de recursos frente às implementações de sua própria manutenção.

RELAÇÕES DE TRABALHO, DIREITO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

O Direito do Trabalho é uma área da Ciência Jurídica focada em estabelecer regras para as relações de trabalho, tanto a nível individual quanto coletivo. Essas normas definem quem são as partes envolvidas, como empregado e empregador, e criam estruturas para salvaguardar os direitos do trabalhador. A essência deste ramo jurídico é garantir a proteção ao trabalhador, que é visto como a parte mais vulnerável na relação de trabalho (Romar, 2018,

p. 36). Logo, o núcleo essencial desta disciplina é a proteção ao empregado, parte frequentemente considerada mais vulnerável dessa relação, especialmente no contexto histórico da revolução industrial e do surgimento das grandes corporações. As regras traçadas por esse ramo dever-se-ia visar coibir práticas desleais e abusivas, garantindo assim condições de trabalho justas e dignas.

Aprimorar a qualidade e a produtividade são grandes vantagens, assim como controlar rigorosamente a qualidade na organização. Os gestores buscam também cortar custos, inclusive trabalhistas, e diminuir o preço final. Enquanto a terceirização pode trazer benefícios como especialização e flexibilidade, muitas vezes, ela é usada para evitar responsabilidades trabalhistas, transferindo-as à empresa contratada. (Martins, 2001, p. 42).

Isso levanta preocupações significativas em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores. Em alguns cenários, empregados terceirizados podem não receber os mesmos benefícios, salários e garantias que os trabalhadores contratados diretamente. Além disso, em situações de inadimplência ou falência da empresa terceirizada, os empregados podem enfrentar dificuldades em assegurar seus direitos.

Para Hans Kelsen, em seu livro *Teoria Pura do Direito*, uma vez não havendo ruptura profunda na ordem social e econômica ou política de uma determinada sociedade, têm-se que as leis observáveis advindas da velha ordem na atual, certamente ter-se-ia sido recepcionada e legitimada pela nova ordem constitucional. A recepção normativa para tanto, de velha ou nova lei, deverá observar a compatibilidade para com a constituição. O poder constituinte derivado, portanto, revestido pelo poder constituinte originário, tem por atividade a legislatura de matéria infraconstitucional, observando-se o mencionado.

Neste rumo segundo o papel do exegeta ou hermeneuta é o de extrair dos signos usuais empregados pelo legislador, que por vezes, não utilizam da estrita técnica em condescender com o espírito da lei ou finalidade do dever-se do direito. Ora, nos atuais moldes constitucionais, o papel interpretativo das normas jurídicas é de competência do Poder Judiciário, e, por conseguinte, dos operadores do direito. Mas em se tratando de norma emanada pelo poder constituinte derivado, deverá ser respeitado o critério da receptividade, estando tal norma hipotética sujeita ao controle de constitucionalidade, Ferreira Filho, Manuel Gonçalves (1990) *and* Tércio Sampaio, (2019).

Quando uma regra se basta, por si mesma, para a sua incidência, diz-se bastante em si, self executing, self acting, self enforcing. Quando, porém, precisam as regras jurídicas de regulamentação, porque, sem a criação de novas regras jurídicas, que as complementem ou suplementem, não poderiam incidir e, pois, ser aplicadas, dizem-se não bastantes em si” (Miranda: Comentários a Constituição de 1946. Borsoi, Rio de Janeiro, 1963).

Ora, de forma clássica, os princípios do Direito do Trabalho desempenham um papel fundamental no processo de proteção dos trabalhadores. São diretrizes basilares que orientam a interpretação e aplicação das normas trabalhistas, advindas da reprodução obrigatória constitucional, visando garantir ao trabalhador que não seja submetido a condições desfavoráveis ou exploratórias. Dentre alguns, destaca-se: (a) princípio da proteção; (b) princípio da primazia da realidade; e (c) princípio da intangibilidade salarial ou isonomia salarial entre outros.

O Princípio da Proteção, por exemplo, no direito do trabalho, resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. Tem como base proteger o trabalhador da relação desigual com o empregador, é especialmente relevante no contexto da terceirização. Trabalhadores terceirizados, em muitos casos, podem estar mais suscetíveis a práticas de exploração, tornando esse princípio essencial para sua salvaguarda (Süssekind, 2003. p. 147).

O Princípio da Primazia da Realidade, por sua vez, assegura que, mesmo que documentos ou acordos estipulam uma determinada condição, o que prevalece é o que acontece na prática. Isso evita que empregadores escondam práticas desfavoráveis a trabalhadores atrás de contratos bem redigidos (Plá Rodriguez, 2015, p. 339).

A Intangibilidade Salarial e a Isonomia Salarial são especialmente relevantes, uma vez que garantem que os trabalhadores terceirizados recebam seus salários integralmente e sem discriminação, respectivamente, evitando práticas de pagamento desigual ou redução salarial indevida (apud Pinto, 2003, p. 339).

Estes, dentre outros princípios, são exemplo dos fundamentos pátrios que foram cravados pela constituinte originária, sobre a qual o Direito do Trabalho dever-se-ia garantir aos empregados, de que estes não fossem submetidos a condições desiguais, exploradoras ou degradantes. Entretanto, as novas transições legislativas advindas da Lei 13.467 de 2017, assim como as jurisprudências transitórias para um novo sistema, ainda que de forma tácita

ou acinzalada, oscuranismo, corre contra os princípios norteadores engendrados anteriormente pela constituinte de 1988.

No mesmo cenário da "modernidade líquida", já ante-vista por Bauman, as condições de trabalho neste modelo econômico e modernista, tendem a modificar-se em uma constante cuja tendência observada é a retração em relação aos direitos e garantias sociais (Porcheddu, p. 661 - 684, 2009).

O Direito do Trabalho, em sua essência, deve continuar sendo um pilar de proteção ao empregado, assegurando que novas práticas empresariais, como a terceirização, não comprometam os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Conquanto, entende-se que a terceirização se apresenta como uma ferramenta potencialmente e valiosa para a modernização e eficiência produtiva, todavia, é crucial que ela seja aplicada de maneira ética e responsável. Inclusive, para facilitar a prática do princípio da eficiência que orienta o servidor público a cumprir suas funções com agilidade, excelência e eficácia. Este princípio moderno da gestão administrativa não se restringe à legalidade, mas prioriza resultados benéficos para o serviço público e o atendimento das demandas sociais (Meirelles, 1998, p. 90 e 91).

O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A TERCEIRIZAÇÃO (ADPF 324), UMA ANÁLISE CRÍTICA.

No dia 25 de agosto de 2014, a Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG) propôs a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 ao Supremo Tribunal Federal (STF), em que visava reconhecer como inconstitucionais as decisões tomadas pela Justiça do Trabalho que levariam a uma proibição total ou a uma insuportável incerteza na contratação de serviços terceirizados. Defendeu, em suas teses, que as decisões seriam violações dos princípios da legalidade, da livre iniciativa, da livre concorrência e do valor social do trabalho, entre outros (ADPF 324/2018).

A requerente destacou a ausência de legislação específica que vedasse ou restringisse a terceirização, a qual questionou as limitações do Enunciado 331 do TST e as interpretações que adicionam restrições ao mesmo. Contrapondo-se à prática corrente na Justiça do

Trabalho, ressaltou o princípio constitucional de que, na ausência de proibição legal, a ação é permitida ao indivíduo. A requerente enfatizou, também, que o Judiciário Trabalhista tem ignorado a legitimidade da terceirização, mesmo quando explicitamente autorizada, como no artigo 94 da Lei 9.472/1997 (ADPF 324/2018).

De mais a mais, dentro do arcabouço jurídico brasileiro o Direito do Trabalho possui contornos bem definidos pela Constituição Federal, e a liberdade contratual não é absoluta. Independentemente da modalidade de contratação, seja ela direta ou terceirizada, há direitos mínimos inalienáveis garantidos ao trabalhador. Tais direitos compreendem o salário mínimo, piso da categoria, garantias de segurança laboral, descanso remunerado, férias, e fundo de garantia. Esses direitos, inegociáveis e insuprimíveis, não estão submetidos a debate, independentemente de a contratação ser terceirizada ou direta (ADPF 324/2018).

A Constituição não prescreve um modelo produtivo determinado nem proíbe terceirização e estratégias empresariais adaptáveis. Contudo, a jurisprudência trabalhista relativa ao assunto é inconstante e carece de parâmetros claros, necessitando de adaptações do direito laboral e do sistema sindical às evoluções no mercado e sociedade (ADPF 324/2018).

No contexto da ADPF 324, havia um interesse recorrente devido às mudanças introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, que passou a autorizar explicitamente a terceirização em todas as atividades. Como expresso pelo Ministro Relator Luiz Fux :

Interesse recursal subsistente após a aprovação das Leis nº. 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, as quais modificaram a Lei n.º6.019/1974 para expressamente consagrar a terceirização das chamadas “atividades fim”, porquanto necessário não apenas fixar o entendimento desta Corte sobre a constitucionalidade da tese esposada na Súmula nº. 331 do TST quanto ao período anterior à vigência das referidas Leis, como também deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST posteriormente às reformas legislativas. 3. A interpretação jurisprudencial do próprio texto da Carta Magna, empreendida pelo Tribunal a quo, revela a admissibilidade do apelo extremo, por traduzir ofensa direta e não oblíqua à Constituição. Inaplicável, dessa forma, a orientação esposada na Súmula nº 636 desta Egrégia Corte. Mais além, não tem incidência o verbete sumular nº 283 deste Egrégio Tribunal, porquanto a motivação de cunho legal do aresto recorrido é insuficiente para validar o acórdão de forma autônoma.

Segundo o Ministro, Luiz Fux, a construção da mencionada Súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi fundamentada em três argumentos centrais: inicialmente, a alegação de que a terceirização era comumente empregada de maneira fraudulenta,

possibilitando às empresas a evasão de suas obrigações trabalhistas; em segundo lugar, a percepção de degradação do trabalho humano associada à expansão da terceirização, que poderia comprometer os princípios econômicos que visava resguardar; e finalmente, a ideia de que a terceirização poderia minar a mobilização sindical. Sobre estes pontos, o Ministro esclareceu que a Constituição prevê a existência de um sindicato para cada categoria econômica e profissional, portanto, o direito à mobilização sindical estaria garantido. Quanto à visão de terceirização como um meio de contornar a lei trabalhista, o Ministro Fux entende que a distinção entre empresas "contratantes" e "prestadoras" simplifica uma realidade complexa na qual o único "contratante" seria o consumidor final. Ele concluiu que a divisão de atividades não necessariamente indica uma intenção fraudulenta.

Mesmo após a promulgação da Lei 13.467/2017, o propósito da ação persiste, uma vez que a Súmula 331 do TST não foi revogada ou modificada. Nesse contexto, o Ministro julgou a ADPF procedente, estabelecendo a legalidade da terceirização, seja para atividades-fim ou meio. Quanto ao Recurso Extraordinário, o Ministro Luiz Roberto Barroso decidiu a favor, permitindo que o pedido da parte recorrente fosse atendido. Ele concluiu seu voto com a seguinte tese.

É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

A narrativa da precarização laboral frequentemente surge quando se discute a terceirização. Contudo, é imprescindível discernir que problemas nas relações de emprego são verificados tanto em cenários de terceirização quanto na contratação direta. O volume de reclamações trabalhistas no Brasil, que ultrapassa a marca de 5 milhões, não é uma decorrência exclusiva ou majoritária da terceirização. As adversidades que surgem em contextos de terceirização quanto ao cumprimento dos contratos de trabalho e das obrigações trabalhistas são, muitas vezes, as mesmas encontradas em cenários de contratações diretas (ADPF 324/2018).

Um aspecto crucial, e, frequentemente omitido é que, mesmo em cenários de terceirização, a empresa que contrata o serviço (tomadora) mantém uma responsabilidade subsidiária perante descumprimentos trabalhistas e previdenciários da empresa fornecedora

(prestadora). Essa estrutura jurídica enfraquece o argumento da precarização, já que as normas trabalhistas permanecem aplicáveis e exigíveis no contrato entre o empregado e a empresa terceirizada. Ademais, a tomadora do serviço, na qualidade de subsidiária, assume responsabilidades caso a prestadora não cumpra com suas obrigações laborais e previdenciárias. Portanto, a retórica da precarização, quando analisada sob o prisma constitucional e legal, encontra sérias limitações (ADPF 324/2018).

Para o Ministro Luís Roberto Barroso, em seu voto, uma terceirização adequadamente regulamentada, onde a empresa contratante assume responsabilidades secundárias, pode ser mais benéfica para o mercado de trabalho do que a ausência de terceirização. Isso porque, em situações de aumento pontual de demanda, muitos empregadores hesitam em contratar diretamente devido ao compromisso subsequente com encargos rescisórios (ADPF 324/2018).

Em 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, estabelecendo as seguintes diretrizes jurídicas:

1. A terceirização de qualquer atividade, seja ela secundária ou principal, é permitida, não se estabelecendo uma relação de emprego entre a empresa contratante e o empregado da empresa contratada.
2. Na terceirização, a contratante deve: i) assegurar a idoneidade e capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder de forma subsidiária pelo não cumprimento das normas trabalhistas e obrigações previdenciárias, conforme o artigo 31 da Lei 8.212/1993, (ADPF 324/2018).

O julgamento da ADPF nº 324 foi concluído com o veredito de que a terceirização ou qualquer divisão de trabalho entre entidades jurídicas diferentes é permitida, independentemente do propósito comercial das empresas em questão, permanecendo a responsabilidade secundária da empresa que contrata”.

O fato é que o julgamento da ADPF nº 324 pelo Supremo Tribunal Federal em 2018, apesar de inconcluso, dá margem a legalização da terceirização tanto de atividades-meio quanto de atividades-fim. Contudo, tal decisão não deve ser vista apenas sob o prisma jurídico-empresarial, mas deve ser também analisada criticamente à luz de suas implicações sociais e para os trabalhadores.

A principal crítica à terceirização reside no potencial de precarização das relações de trabalho. Apesar da argumentação de que problemas nas relações de emprego são comuns

tanto em terceirizações quanto em contratações diretas, é inegável que a terceirização frequentemente resulta em salários mais baixos, menos benefícios e menor segurança no emprego para os trabalhadores.

No setor público, consta que, em 2002, os funcionários responsáveis pela limpeza em Santos/SP tinham salários aproximados de R\$800,00. Já em 2009, os profissionais terceirizados que desempenhavam a mesma função ganhavam cerca de R\$520,00. Paralelamente, em 2001, promotores, repositores e demonstradores de merchandising da Baixada Santista tinham salários de aproximadamente R\$1.500,00, além de auxílio de custo e um vale-refeição de R\$12,00. Em contraste, em 2009, aqueles terceirizados na mesma função recebiam cerca de R\$550,00 com um vale-refeição de R\$7,00 (Sutero, 2009, p. 276 e 277).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919 como uma agência da ONU composta por representantes governamentais e de organizações de empregadores e trabalhadores, define o trabalho digno e considera o trabalho precário como o menos digno. Esse tipo de trabalho é identificado por características como: renda instável; falta de proteção social; ausência de reconhecimento e respeito social; exclusão dos benefícios sociais; falta de qualificação; ausência de conteúdo significativo no trabalho e de acesso a informações; e uma relação baseada meramente na sobrevivência (Luna, 2017, p. 22).

Ao tratar desse assunto, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 73) discute-o com base em exemplos práticos, como detalhado a seguir:

Observem-se alguns exemplos recorrentes de tentativas de irregular flexibilização autônoma trabalhista no cotidiano das relações laborais: diminuição do intervalo para refeição e descanso em jornadas superiores a seis horas, do lapso legal de uma hora (art. 71, caput, CLT) para montante inferior (usualmente, 30 minutos), alargamento da margem de desconsideração dos minutos residuais lançados em cartões de ponto, do lapso legal de cinco minutos em cada fronteira da jornada (art. 58, § 1º, CLT) para 15/30 minutos ou até mais tempo; desconsideração da natureza salarial e das repercussões contratuais do tempo gasto em horas in itinere (art. 58, § 2º, CLT); alargamento do prazo legal para pagamento de salários, do parâmetro legal máximo de até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalho (art. 459, parágrafo único, CLT) para lapso temporal mais extenso.

É sabido que a flexibilização pode acarretar uma precarização mais evidente do trabalho. Na prática, muitas das medidas que promovem essa flexibilização agravam a situação, e os trabalhadores, por necessidade, acabam aceitando condições que reduzem seus direitos.

O propósito central de um Estado Democrático é, sem dúvidas, assegurar a todos o direito de trabalhar e viver dignamente. Diante da realidade econômica atual, a ação das pessoas e da comunidade deve priorizar o significado social do trabalho. Afinal, apenas por meio do trabalho é que se pode reduzir as disparidades regionais e sociais, incluindo aqueles em situação de desvantagem (Roesler, 2014, p. 95).

Neste ínterim, a difusão produtiva traz consigo diversas desvantagens sociais, especialmente para os trabalhadores. Isso inclui a piora nas condições de trabalho, com a perda de benefícios diretos e indiretos; salários abaixo do necessário para cobrir necessidades vitais básicas; maior instabilidade no emprego devido à alta rotatividade; relações trabalhistas degradadas com terceirizados; limitação do avanços de carreira e igualdade salarial; deterioração do ambiente de trabalho; menos seguros e auxílios, e outros mais. Dado os fatos que as empresas subcontratadas podem não manter padrões altos, possuem, por sua vez, sindicatos enfraquecidos das categorias profissionais acabam por imputar de forma indissolúvel a fragmentação; perda de identidade da classe trabalhadora; e a desestruturação da hierarquia funcional, cuja tendência desagua na individualização dos trabalhadores (Nascimento, 2017, p. 54 e 55).

O trabalhador terceirizado, frequentemente, não desfruta dos mesmos direitos trabalhistas que os empregados diretos da empresa contratante. Geralmente, ele enfrenta longas jornadas de trabalho, salários mais baixos e sofre discriminação, tornando-se muitas vezes "invisível" no ambiente de trabalho (Oliveira, 2016, p. 46). A Constituição, em seu art. 1º, IV, destaca o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil. Além disso, no art. 170, reforça que a ordem econômica deve ser baseada na valorização do trabalho humano. Dentro do contexto da Constituição de 1988, a interação desses princípios, junto a outros, particularmente aquele que visa garantir uma existência digna a todos, traz consigo a interpretação de que o trabalho deve receber um tratamento distinto e especial. Em uma sociedade capitalista contemporânea, esse tratamento se traduz em uma proteção ao trabalho que é mais do que apenas filantrópica ou assistencialista, devendo ser politicamente fundamentada. Segundo o ex-ministro do STF, Eros Grau, a valorização do trabalho e o reconhecimento de seu valor social são princípios essenciais que, quando combinados com outros na Constituição, destacam a importância do trabalho no moldar da ordem econômica (Grau, 2006, p. 198 e 199).

Outro destaque imprescindível, é que a terceirização pode apresentar-se também como um obstáculo para a sociedade, visto que amplifica o poder das grandes empresas. Este poder, aliado ao do Estado, pode não levar ao verdadeiro desenvolvimento caracterizado por qualidade de vida e distribuição equitativa de recursos. É crucial implementar políticas públicas que protejam trabalhadores mais vulneráveis nas negociações com grandes empresas. O crescimento desenfreado da terceirização pode intensificar as desigualdades no Brasil e aumentar a exploração dos trabalhadores. Embora a economia beneficie o crescimento financeiro, uma distribuição justa de recursos é essencial para aprimorar a qualidade de vida e garantir um desenvolvimento harmonioso (Vieira; Santos, 2012, p. 346).

A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, ATIVIDADE-FIM E ATIVIDADE-MEIO

Atualmente, a terceirização ou aluguel de serviços na Administração Pública é regulamentada pela Lei 14.133/2021, referente a licitações e contratos do setor público. Essa prática representa uma maneira de o Estado colaborar com o setor privado na execução de suas funções. Através dessa estratégia, tarefas de suporte ou que servem como instrumentos para a entrega de serviços públicos são transferidas para empresas privadas especialistas, permitindo que a administração pública se concentre melhor em suas responsabilidades principais. A respeito do tema, Maria Sylvia Di Pietro (2005, p. 239) entende que:

A concessão tem por objeto um serviço público; não uma determinada atividade ligada ao serviço público, mas todo o complexo de atividades indispensáveis à realização de um específico serviço público, envolvendo a gestão e a execução material. [...] A Administração transfere o serviço em seu todo, estabelecendo as condições em que quer que ele seja desempenhado; a concessionária é que vai ter a alternativa de terceirizar ou não determinadas atividades materiais ligadas ao objeto da concessão. A locação de serviços tem por objeto determinada atividade que não é atribuída ao Estado como serviço público e que ele exerce apenas em caráter acessório ou complementar da atividade-fim, que é o serviço público.

Uma das principais armadilhas da terceirização é optar por empresas sem estabilidade financeira para oferecer serviços, o que pode resultar em desafios, notadamente em questões trabalhistas. Adicionalmente, enxergar a terceirização simplesmente como um meio de diminuir despesas pode ser arriscado; se tal objetivo não for cumprido, todo o processo perderá seu valor (Martins, 2001, p. 46).

A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa é sustentada pelos princípios constitucionais de livre iniciativa e concorrência. Estes princípios garantem aos atores econômicos a autonomia para desenvolver estratégias de negócios que estimulem maior eficiência econômica e competitividade (ADPF 324/2018).

A Constituição Brasileira de 1988 enfatiza explicitamente a subordinação da economia aos princípios da justiça social, com o objetivo de garantir uma vida digna para todos. Ela atribui um significado específico à justiça social, estabelecendo certos princípios para a organização econômica - proteção do consumidor, defesa ambiental, minimização das disparidades regionais e individuais, e promoção do emprego pleno. Esses princípios são sugeridos como diretrizes para humanizar o capitalismo, se isso for viável, através da concretização da justiça social. Além disso, a Constituição apresenta instrumentos na esfera social para garantir sua implementação. A eficácia desses princípios e instrumentos depende essencialmente da aplicação correta das normas constitucionais que os estabelecem (Silva, 2012, p. 725).

O princípio da livre iniciativa tem um papel crucial como um orientador da interpretação normativa de liberdades relacionadas à atividade econômica privada, do ponto de vista do direito econômico e da ordem política e econômica do país. A livre iniciativa indica a escolha política de adotar o sistema de produção capitalista como um meio legítimo que os atores sociais podem utilizar no Direito Brasileiro (Tavares, 2013, p. 33).

É evidente que o TST, ao definir o critério interpretativo para casos de terceirização na Súmula n. 331/1993, alterou profundamente a trajetória da terceirização. A aplicação direta dos princípios constitucionais poderia ter sido uma alternativa para prevenir, em primeiro lugar, a possibilidade de discriminação entre diferentes tipos de trabalhadores (sejam eles empregados diretos ou terceirizados) e, em segundo lugar, evitar a usurpação da competência do Poder Legislativo, vez que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim não era respaldada pela legislação em vigor.

No contexto em que a terceirização é uma estrutura organizacional que tem como objetivo descentralizar as funções secundárias da empresa contratante, transferindo-as para uma empresa de serviços terceirizados, a relação de emprego é estabelecida entre a empresa prestadora de serviços e os trabalhadores contratados (terceirizados), que, no entanto,

executam suas funções dentro do âmbito e em benefício da empresa principal (Miraglia, 2008, p. 122).

A terceirização de atividade-fim ocorre quando os serviços terceirizados integram a atividade principal da empresa contratante, como, por exemplo, a substituição de pessoal regular e permanente. Por outro lado, a terceirização de atividade-meio, incorporada no texto da Súmula nº 331, é mais comum e acontece quando a subcontratação de trabalhadores se aplica a serviços relacionados às atividades de suporte à atividade principal, como no caso de seguranças e vigilantes (Camino, 1999, p. 157).

Quando a legislação permite a terceirização da atividade principal, cria-se a percepção de que não há espaço para estabelecer um laço jurídico direto entre o trabalhador e o capital, a menos que haja uma concessão do capitalista, que opta por não terceirizar apenas se assim desejar. Dito de outra forma, o capital deixaria de estar intrinsecamente atrelado a qualquer projeto social, seguindo exclusivamente sua própria dinâmica (Maior, 2017, p. 3).

A terceirização irrestrita prejudica o projeto do Direito Social em prol do grande capital, trazendo desvantagens significativas para os trabalhadores. Esses malefícios incluem: potencial redução salarial com a mudança de tomadora de serviços; eliminação da equiparação salarial, permitindo que trabalhadores na mesma função tenham remunerações diferentes dependendo da empresa tomadora; perda de benefícios estabelecidos por convenções e acordos coletivos; enfraquecimento dos sindicatos devido à dispersão dos trabalhadores por diversas empresas; desafios na contratação de pessoas com deficiência, já que a obrigação de contratação se aplica a empresas com mais de 100 empregados e a terceirização pode fragmentar essas empresas; e riscos à saúde e segurança do trabalhador devido à alta rotatividade e ao investimento reduzido em treinamento e segurança (Spagnol, 2015, p. 3 apud Hurst, 2017, p. 15).

CONCLUSÃO

A constitucionalização da terceirização da atividade-fim na administração pública é um tema que remonta aos complexos entrecruzamentos entre o direito do trabalho, os princípios fundamentais da Constituição Federal e a eficiência na gestão pública. O julgamento da ADPF

324 pelo Supremo Tribunal Federal representou um divisor de águas na forma como essa prática é compreendida e aplicada no Brasil. A decisão refletiu o reconhecimento de que a rigidez das anteriores diretrizes sobre terceirização poderia não atender plenamente às demandas contemporâneas da administração pública e do próprio mercado de trabalho.

No entanto, como demonstrado ao longo deste artigo, a flexibilização traz consigo desafios significativos. É fundamental que, ao se adotar a terceirização da atividade-fim na administração pública, sejam estabelecidos mecanismos rigorosos de controle, transparência e responsabilidade, garantindo-se os direitos dos trabalhadores e a qualidade do serviço prestado à população.

Diante o exposto, percebe-se que a postura da constituinte originária, segundo Pedro Lenza (2019, p. 124) foi predominantemente garantista, a fim de efetivar direitos políticos, de liberdade, e sociais. Nisto, demonstrou o estudo que a lei da reforma trabalhista já anteriormente citada, em sua completariedade discriminatória à constituição, não reproduz os princípios constitucionais garantistas e vulnera o trabalhador. Somado a isso, a falta de legislação específica que regulamente a terceirização, comina na incerteza jurídica acerca do tema. Os efeitos disso, vai contra o principal valorativo fundamento da instauração da própria terceirização, que é celeridade e eficiência: isto pois a administração incorre por avocar para si todo ônus da terceirização, respondendo subsidiariamente a empresa contratada, que geralmente, no intuito de cobrir o menor preço, não consegue adimplir ou desenvolver suas atividades, gerando-se assim, um aumento significativo na demanda judicial que garanta execução ou os ajustes dos contratos entre os pólos, aumentando os custos, os recursos, entre outros, ficando o trabalhador a míngua na espera do judiciário em garantir.

Neste cenário, embora as demandas judiciais careçam de uniformidade nos julgamentos, cabe salientar que o presente estudo está mui longe de exaurir a discussão, ao contrário, apenas elencou os possíveis impasses e vantagens da terceirização. Muito por isso, há uma necessidade de que seja realizados novos estudos em relação ao controle de constitucionalidade específico da norma, o remédio constitucional adequado, haja visto que embora haja necessidade de uniformização do judiciário em intervir, não o compete a atividade da legislatura, para que não incorra na usurpação de sua competência, vez também que a ADPF (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental) é remédio

constitucional quando não há outro meio cabível de sanar a lesividade a preceito da constituição, o que entende-se neste não demonstra ser o caso.

Perante o explanado, é seguro afirmar que embora haja critérios de proteção à Administração Pública, a exemplo, regulamentação dada pelas Leis 8.666 de 1993 e Lei 14.133, que versam, majoritariamente, das licitações e contratos, que estas por si só são insuficientes em garantir a efetividade da terceirização.

Em suma, embora o estudo prévio leve a crer que a terceirização da atividade fim pareça a mais adequada e vantajosa, mostra-se incompatível com o atual ordenamento jurídico constitucional. Dessa forma a terceirização deste tipo acabaria por mitigar direito àqueles mais vulneráveis.

Faz-se para tanto necessária reformulação e proposta normativa que se adeque às atuais previsões e princípios constitucionais. Ainda, admitindo-se tal incompatibilidade constitucional, necessário será a proposição em relação ao controle de constitucionalidade e a possível intervenção e caminho a ser trilhado, a competência e a delimitação dos seus efeitos processuais: para que se garanta uma distribuição equitativa de oportunidades em relação com as instituições, que promova a justiça como equidade, a igualdade de oportunidades, que é fundamental para garantir o acesso justo aos recursos e benefícios da sociedade. Além disso, as instituições devem estar comprometidas com a promoção da justiça como equidade, garantindo que as políticas públicas sejam implementadas de forma democrática e transparente, e que os direitos fundamentais sejam respeitados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF. Arguição de Descumprimento de Preceito Funcional Constitucional. Direito do Trabalho. Terceirização. Recorrente: Associação Brasileira de Agronegócio (ABAG). Recorrido: Tribunal Superior do Trabalho (TST). Relator: Min. Roberto Barroso, 25 de agosto de 2014. Brasília, STF, [2014]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em 01 de agosto 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Inteiro teor do acórdão. Recurso Extraordinário 958252/DF. Repercussão Geral, Tema n. 725, p. 3. Relator: Min. Luiz Fux. DJ: 30 de agosto de 2018. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em 01 de agosto 2023.

CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 2 ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CARDOSO, Jaqueline de Jesus. Terceirização no Brasil: análise do julgamento da ADPF 324 e RE 958252 pelo STF. 2020. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho: de acordo com a reforma. 16 ed. Rio de Janeiro Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

CAVALCANTE FILHO, J.T. Terceirização na Administração Pública e Princípio Constitucional do Concurso Público: considerações sobre o PL nº 4.330, de 2004. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Abril/2015 (Texto para Discussão nº 173). Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em 01 de agosto de 2023.

COELHO, Edmundo Campos. A retórica da racionalidade e o mito da estrutura. IUPERJ, 1979.

COURA, Solange Barbosa de Castro. O capitalismo contemporâneo e suas transformações: o impacto da terceirização trabalhista. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v. 53, nº 83, p. 241-267, jan/jun. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

DIEESE. O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil. Convênio SE/MTE n. 04/2003-DIEESE. São Paulo: 2007.

DRUCK, Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores. Salvador: CRH/ UFBA/CNPq. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividade do CNPq, 2007/2010 (mimeo).

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. Cad. CRH, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 37-57, 2011.

_____. e BORGES, Angela. Terceirização: balanço de uma década. Cadernos CRH. Salvador, jul./dez., n 37, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby; LARA, Diva Belo. Terceirização no serviço público. 2016. Disponível em: <https://silo.tips/download/jorge-ulisses-jacoby-fernandes-diva-belo-lara>. Acesso em 03 ago. 20

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação. 7. ed. rev., atual. São Paulo: Atlas, 2019.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Comentários à Constituição brasileira de 1988. v. 1. São Paulo: Saraiva, 1990.

- GIDDENS, Anthony. *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press, 2012.
- GADOTTI, Moacir. *Pedagogia da terra*. 2. ed. São Paulo: Peirópolis, 2000.
- GARCIA, Flávio Amaral. *Licitações e Contrato Administrativos*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.
- GODINHO, M. Delgado. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. 2005. p. 442.
- GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 11. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006. p. 198-199.
- HELD, David. *Global transformations*. Cambridge: Polity Press, 2009.
- HURST, Taís Lima. *A terceirização da atividade-fim da empresa*. Jus Navigandi, [S.l.], 2017. Disponível em: [URL inválido removido]. Acesso em: 03 ago. 2023.
- JESUS, Ana Beatriz Bueno de. *A terceirização e o Supremo Tribunal Federal: um estudo dos casos-referência ADPF 324 e RE 958.252 e de seus (possíveis) reflexos no Direito do Trabalho*. 2019. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.
- KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito / Hans Kelsen*: [tradução João Baptista Machado]. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.
- LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquemático*. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- LUNA, Hugo Farias de. *Precarização do trabalho e informalidade: um estudo no setor turístico da Grande João Pessoa*. 2017.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Terceirização da atividade-fim é o fim da terceirização*. 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/terceirizacao-da-atividade-fimeo-fim-da-terceirizacao>. Acesso em: 15 ago. 2023.
- MARTINS, Gilberto de Andrade. *Manual para elaboração de monografias*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARX, Karl. *Manuscritos econômico-filosóficos*. Lisboa, 1989.
- MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.
- MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. *A terceirização trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.
- MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. Terceirização no Direito do Trabalho. Disponível em: [URL inválido removido]. Acesso em: 11 ago. 2017.

OLIVEIRA, Otávio Romano de. A regulamentação da terceirização e a proteção dos Direitos Fundamentais na relação de emprego. São Paulo: [s.n.], 2016. 91 p.

ORTINI, Cristiana; VIEIRA, Virginia Kirchmeyer. A terceirização pela Administração Pública no Direito Administrativo: considerações sobre o Decreto nº 2.271/97 e a Instrução Normativa nº 2/08. In: FORTINI, Cristiana. Terceirização na Administração. Belo Horizonte: Fórum, 2009.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Parcerias na Administração Pública: Concessão, Permissão, Franquia, Terceirização, Parceria Público-Privada e Outras Formas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Curso de Direito Individual do Trabalho. 5. Ed. São Paulo: LTr, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

POMPEU, Gina Vidal Marcilio; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. A terceirização e a precarização da dignidade do trabalhador: perspectivas. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI: Fortaleza, 2010.

PORCHEDDU, Alba. Zygmunt Bauman: entrevista sobre a educação. Desafios pedagógicos e modernidade líquida. Cad. Pesqui., São Paulo, v. 39, n. 137, p. 661-684, 2009.

ROESLER, Átila da Rold. Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, José Afonso da. Comentário contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, W., ALVES, F. S., & RANGEL, T. V. (2022). Trabalho terceirizado no Brasil: execução das atividades-meio de uma empresa e suas consequências nas relações de trabalho. Acta Scientia Academicus: Revista Interdisciplinar De Trabalhos De Conclusão De Curso (ISSN:27645983), 2(04). Disponível em: <http://multiplosacessos.com/ri/index.php/ri/article/view/284>. Acesso em: 10 de agosto de 2023.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. Terceirização e reestruturação produtiva. São Paulo: Ltr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SUTERO, Djalma. Os impactos da terceirização do comércio e serviços: precarização do trabalho e adoecimento dos trabalhadores. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da (Orgs.). Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo:

Annablume, CUT, 2009.

SIQUEIRA, Gustavo Silveira. Pequeno Manual de Metodologia da Pesquisa Jurídica: ou Roteiro de Pesquisa para Estudantes de Direito. 2. ed. Belo Horizonte: Instituto Pazes, 2021.

TAVARES, André Ramos. Direito constitucional da Empresa. São Paulo: Método, 2013.

_____. Curso de Direito Constitucional. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

VIEIRA, Edson Trajano; SANTOS, Moacir José. Desenvolvimento econômico: uma revisão histórica e teórica. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 344-369, 2012. Disponível em: [URL inválido removido]. Acesso em: 30 de julho de 2023.

Autor Correspondente:

Estevão Schultz Campos

Centro Universitário Adventista de São Paulo – UNASP

Estr. de Itapeperica, 5859 - Capão Redondo, São Paulo/SP, Brasil. CEP 05890-020

estevaoadv@hotmail.com

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da licença Creative Commons.

