

FACULDADE CESUMAR DE PONTA GROSSA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GENTIL PANIZZAN NETO

**ANÁLISE DOS LITÍGIOS TRABALHISTAS NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES**

PONTA GROSSA – PR
2024

GENTIL PANIZZAN NETO

**ANÁLISE DOS LITÍGIOS TRABALHISTAS NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da Faculdade
Cesumar de Ponta Grossa, como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharel
em Direito, sob a orientação do Prof. Esp.
Thiago Ferreira Pavazzi.

PONTA GROSSA – PR

2024

GENTIL PANIZZAN NETO

**ANÁLISE DOS LITÍGIOS TRABALHISTAS NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS
TRABALHADORES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade Cesumar de Ponta Grossa, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Esp. Thiago Ferreira Pavezzi.

Aprovado em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Thiago Ferreira Pavezzi – Unicesumar

Profa. Ms. Flávia Oliveira Alves da Silva – Unicesumar

Profa. Dra. Gilmara Aparecida Rosas Takassi – Unicesumar

RESUMO

A terceirização nas relações de trabalho tem se intensificado nas últimas décadas, impulsionada pela busca das empresas por eficiência e redução de custos. No Brasil, a Lei 13.429/2017 regulamenta a terceirização irrestrita das atividades-fim, impactando significativamente as relações de trabalho. Apesar de amplamente adotada em diversos setores, a prática é criticada pela precarização das condições de trabalho dos terceirizados, que muitas vezes recebem salários mais baixos e têm menos direitos. Além disso, a terceirização pode fragmentar as relações de trabalho, dificultando a organização e enfraquecendo a representação sindical. O objetivo geral desta pesquisa é investigar a viabilidade da terceirização de serviços, considerando o volume de litígios trabalhistas associados a essa prática. Pretende-se analisar as causas e os impactos dos litígios trabalhistas relacionados à terceirização, bem como identificar estratégias e boas práticas que possam ser adotadas pelas empresas para mitigar esses problemas. Por fim, o trabalho destaca a importância de abordar a terceirização com cuidado, dada sua complexidade e os impactos nos direitos trabalhistas. Os litígios trabalhistas são reflexo das tensões desse modelo, como precarização das condições de trabalho e desigualdade entre terceirizados e contratados diretos. Empresas devem adotar práticas responsáveis e o poder público, regulamentar e fiscalizar, visando proteger os direitos dos trabalhadores. É essencial equilibrar os benefícios da terceirização com a proteção dos direitos dos trabalhadores para garantir um ambiente de trabalho justo e equitativo. A abordagem metodológica adotada para a elaboração do trabalho de conclusão de curso foi de natureza qualitativa, com a pesquisa bibliográfica desempenhando um papel central no processo de investigação. Esta pesquisa envolveu pesquisa indireta, a coleta de informações de fontes literárias, periódicos online, documentos e obras publicadas por diversos autores, permitindo uma análise comparativa dessas fontes.

Palavras-chave: Terceirização; Litígios Trabalhistas; Lei 13.429/2017; Relações de Trabalho.

ABSTRACT

Outsourcing in labor relations has intensified in recent decades, driven by companies' search for efficiency and cost reduction. In Brazil, Law 13,429/2017 regulated the unrestricted outsourcing of core activities, significantly impacting labor relations. Despite being widely adopted in several sectors, the practice is criticized for the precarious working conditions of outsourced workers, who often receive lower wages and have fewer rights. Furthermore, outsourcing can fragment labor relations, making organization difficult and weakening union representation. The general objective of this research is to investigate the feasibility of outsourcing services, considering the volume of labor disputes associated with this practice. The aim is to analyze the causes and impacts of labor disputes related to outsourcing, as well as identify strategies and good practices that can be adopted by companies to mitigate these problems. Finally, the work highlights the importance of approaching outsourcing carefully, given its complexity and impacts on labor rights. Labor disputes are a reflection of the tensions of this model, such as precarious working conditions and inequality between outsourced workers and direct contractors. Companies must adopt responsible practices and public authorities must regulate and monitor, aiming to protect workers' rights. It is essential to balance the benefits of outsourcing with the protection of workers' rights to ensure a fair and equitable workplace. The methodological approach adopted to prepare the course conclusion work was qualitative in nature, with bibliographic research playing a central role in the investigation process. This research involved indirect research, the collection of information from literary sources, online journals, documents and works published by different authors, allowing a comparative analysis of these sources.

Keywords: Outsourcing; Labor Disputes; Law 13,429/2017; Work relationships.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	8
1.1 LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: IMPACTOS E REGULAMENTAÇÕES DA LEI 13.429/2017	9
1.1.1 Lei 13.467/17: Impactos e reflexos na terceirização e nas relações de trabalho	12
1.2 A TERCEIRIZAÇÃO DE PESSOAL NA ESFERA DA INICIATIVA PRIVADA	14
1.3 A TERCEIRIZAÇÃO DE PESSOAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	16
2 PRINCIPAIS CAUSAS DO AUMENTO DE VOLUME DE LITÍGIOS TRABALHISTAS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS	19
3 OS IMPACTOS SOCIAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS	27

INTRODUÇÃO

A terceirização nas relações de trabalho consiste em uma prática que vem se intensificando nas últimas décadas, impulsionada pela busca das empresas por maior eficiência e redução de custos. No Brasil, a terceirização foi regulamentada pela Lei 13.429/2017, que permitiu a terceirização irrestrita das atividades-fim das empresas. Essa mudança na legislação gerou impactos significativos nas relações de trabalho, alterando a forma como as empresas contratam e utilizam mão de obra. A terceirização tem sido amplamente adotada em diversos setores, como serviços, construção civil, tecnologia da informação, entre outros.

No entanto, a terceirização também tem sido alvo de críticas e controvérsias. Uma das principais críticas é a precarização das condições de trabalho dos terceirizados, que muitas vezes recebem salários mais baixos e têm menos direitos trabalhistas em comparação com os funcionários contratados diretamente pela empresa. Isso pode levar a uma situação de desigualdade e vulnerabilidade para esses trabalhadores. Além disso, a terceirização pode gerar uma fragmentação das relações de trabalho, dificultando a organização dos trabalhadores e enfraquecendo a representação sindical. A dispersão geográfica e a diversidade de empresas terceirizadas envolvidas em uma mesma atividade podem dificultar a formação de uma identidade coletiva entre os trabalhadores, prejudicando sua capacidade de reivindicação por melhores condições de trabalho.

O objetivo geral desta pesquisa é investigar a viabilidade da terceirização de serviços, considerando o volume de litígios trabalhistas associados a essa prática. Pretende-se analisar as causas e os impactos dos litígios trabalhistas relacionados à terceirização, bem como identificar estratégias e boas práticas que possam ser adotadas pelas empresas para mitigar esses problemas. Para tanto, os objetivos específicos consistem em: (i) Analisar os principais aspectos da legislação trabalhista brasileira relacionados à terceirização de serviços, identificando as normas e os dispositivos legais que regem essa prática; (ii) Investigar as causas dos litígios trabalhistas associados à terceirização, identificando os principais conflitos e controvérsias jurídicas envolvidos; (iii) Examinar os efeitos sociais da terceirização sobre os trabalhadores terceirizados, verificando as condições de trabalho, os salários e os benefícios oferecidos em comparação com os trabalhadores contratados diretamente pelas empresas.

O processo de pesquisa foi iniciado com a definição do problema a ser investigado, que consistiu na análise dos impactos jurídicos decorrentes da terceirização de serviços. Em seguida, foi realizada uma revisão bibliográfica preliminar para contextualizar o problema, identificar lacunas no conhecimento existente e formular questões de pesquisa pertinentes. A

abordagem metodológica adotada foi qualitativa, buscando compreender os fenômenos sociais relacionados à terceirização e aos litígios trabalhistas de forma mais profunda e contextualizada.

O levantamento bibliográfico desempenhou um papel crucial ao fornecer uma base teórica sólida para a pesquisa. Foram consultadas diversas fontes, incluindo artigos científicos, livros, relatórios técnicos e legislação trabalhista, a fim de obter uma visão abrangente e atualizada do tema. Essas informações foram essenciais para embasar a análise e interpretação dos dados coletados

A análise de conteúdo foi a principal técnica utilizada para examinar esses impactos trabalhistas relacionados à terceirização. Essa abordagem permitiu identificar padrões, tendências e relações entre as informações coletadas, contribuindo para uma compreensão mais abrangente das causas e consequências sobre o tema nesse contexto.

A coleta de dados foi realizada por meio da seleção criteriosa de fontes secundárias, que foram analisadas minuciosamente para extrair informações relevantes para a pesquisa. A interpretação dos resultados foi conduzida de forma cuidadosa, considerando o contexto em que os litígios ocorreram e as possíveis implicações para as políticas públicas e práticas empresariais.

Desse modo, os resultados da pesquisa foram apresentados de forma clara e objetiva no relatório final, que pode servir como base para futuras investigações sobre o tema. A divulgação dos resultados pode ser feita por meio de artigos científicos, apresentações em conferências ou outros meios de comunicação científica, contribuindo assim para o avanço do conhecimento nessa área.

Isto posto, o desenvolvimento desta pesquisa se justifica devido à relevância e à complexidade desse tema no contexto empresarial e social. Compreender as causas e os efeitos dos litígios trabalhistas relacionados à terceirização pode fornecer insights valiosos para empresas, sindicatos e governos, contribuindo para a promoção de relações de trabalho mais justas e equilibradas. Além disso, a pesquisa pode auxiliar na elaboração de políticas públicas e estratégias empresariais que garantam a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, promovendo um ambiente laboral mais seguro e sustentável.

1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização é o ato de uma organização contratar serviços específicos de outra empresa ou profissional autônomo, transferindo a responsabilidade pela execução dessas atividades. Desse modo, evidencia-se que essa prática é comum em áreas como limpeza, segurança, logística, entre outras, permitindo que a empresa contratante se concentre em suas atividades principais. Apesar de trazer benefícios como redução de custos e aumento da eficiência, a terceirização também levanta questões relacionadas aos direitos trabalhistas e à qualidade dos serviços (Silva, 2019).

Assim, a terceirização, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, apresenta algumas características importantes que devem ser consideradas. A principal delas é a possibilidade de terceirizar atividades-meio, ou seja, aquelas que não estão diretamente relacionadas à atividade-fim da empresa, como serviços de limpeza, segurança, entre outros (Riscarolli, 2018).

No entanto, a terceirização da atividade-fim, que é a principal atividade da empresa, é uma questão mais controversa e foi regulamentada de forma mais restritiva pela Lei 13.429/2017, que permite a terceirização da atividade-fim apenas em casos específicos, como a contratação de serviços técnicos especializados (Brasileiro, 2021).

A terceirização apresenta uma característica relevante que é a responsabilidade subsidiária da empresa contratante em relação aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, como consagrado na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Essa responsabilidade implica que, caso a empresa terceirizada não cumpra com suas obrigações trabalhistas, a empresa contratante pode ser acionada judicialmente para assumir tais responsabilidades. Esse aspecto coloca a empresa contratante em uma posição de responsabilidade legal pelos direitos trabalhistas dos funcionários terceirizados, mesmo que não sejam seus funcionários diretos. Esse é um ponto crítico a ser considerado pelas empresas ao optarem pela terceirização de serviços (Riscarolli, 2018).

De acordo com Riscarolli (2018), além da responsabilidade subsidiária em relação aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, a terceirização está sujeita a diversas normas e regulamentações trabalhistas. Entre elas, destacam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as convenções coletivas de trabalho, que estabelecem regras específicas para a contratação e o trabalho dos terceirizados. A CLT, por exemplo, define aspectos como jornada de trabalho, remuneração, férias, entre outros direitos e deveres dos trabalhadores, que também se aplicam aos terceirizados.

Já as convenções coletivas de trabalho são acordos firmados entre sindicatos de trabalhadores e empresas que podem estabelecer condições específicas para os terceirizados, como benefícios adicionais e regras específicas de contratação. Assim, a terceirização requer não apenas o cumprimento das normas gerais trabalhistas, mas também a observância das disposições específicas aplicáveis aos terceirizados, a fim de garantir a legalidade e a adequação das práticas adotadas pelas empresas (Silva, 2019).

1.1 LEI DA TERCEIRIZAÇÃO: IMPACTOS E REGULAMENTAÇÕES DA LEI 13.429/2017

A Lei 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, representou uma mudança significativa na legislação trabalhista brasileira, especialmente no que diz respeito à terceirização de serviços. Antes da promulgação da Lei 13.429/2017, a terceirização da atividade-fim de uma empresa era considerada ilegal pela Justiça do Trabalho no Brasil.

Nesse contexto, apenas a terceirização das atividades-meio era permitida, o que gerava uma série de consequências para as empresas e para o mercado de trabalho. A restrição à terceirização da atividade-fim resultava em insegurança jurídica para as empresas, pois não havia uma legislação clara e específica que definisse os limites e as possibilidades da terceirização. Isso limitava as opções das empresas que buscavam terceirizar parte de suas atividades, uma vez que a legislação trabalhista não fornecia parâmetros claros para essa prática (Sousa, 2017).

Essa insegurança jurídica também afetava os trabalhadores, uma vez que a falta de regulamentação adequada poderia resultar em situações de precarização das condições de trabalho e de desrespeito aos direitos trabalhistas. A proibição da terceirização da atividade-fim também impactam a dinâmica do mercado de trabalho, uma vez que limitava a especialização das empresas terceirizadas e a possibilidade de ampliação da oferta de serviços terceirizados (Marques, 2019).

Com a promulgação da Lei 13.429/2017, a terceirização da atividade-fim foi legalizada, desde que respeitadas as normas trabalhistas e previdenciárias. Essa mudança representou um marco na legislação trabalhista brasileira, pois ampliou as possibilidades de terceirização e proporcionou maior segurança jurídica para as empresas que desejam terceirizar parte de suas atividades. No entanto, essa mudança também gerou debates e controvérsias sobre os impactos da terceirização na qualidade do emprego e nas condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados (Marques, 2019).

Assim, a terceirização da atividade final foi legalizada, desde que respeitadas as normas trabalhistas e previdenciárias. Essa medida representou uma ampliação significativa das possibilidades de terceirização, permitindo que as empresas contratassem serviços terceirizados não apenas para atividades secundárias, mas também para aquelas consideradas essenciais para o seu funcionamento (Nascimento, 2017).

Conforme os estudos de Marques (2019), essa mudança foi vista como uma forma de modernizar as relações de trabalho e aumentar a competitividade das empresas brasileiras. Ao permitir esse modelo de terceirização, a lei proporcionou às empresas maiores flexibilidades para estruturar suas operações, buscando maior eficiência e redução de custos. Além disso, a medida também foi vista como uma oportunidade para as empresas se concentrarem em suas atividades principais, enquanto delegam atividades secundárias a especialistas externos, potencialmente aumentando a qualidade dos serviços prestados.

No entanto, evidencia-se que a Lei da Terceirização também trouxe novas responsabilidades para as empresas contratantes. Elas passaram a ser responsáveis subsidiárias em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada, ou seja, podem ser acionadas judicialmente para arcar com essas obrigações. Desse modo, isso reforçou a importância de as empresas contratantes realizarem uma seleção criteriosa de seus prestadores de serviço, verificando se estão em dia com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias (Marques, 2019).

Logo, vale dizer que uma das principais mudanças foi a possibilidade de terceirização irrestrita, ou seja, a empresa poderia terceirizar qualquer atividade, seja ela considerada atividade-fim ou atividade-meio. É válido afirmar que essa flexibilização representou um marco significativo, pois anteriormente havia restrições quanto às atividades que poderiam ser terceirizadas, limitando a prática a atividades-meio (Sousa, 2017).

Além disso, a lei estabeleceu a responsabilidade subsidiária, súmula 331 do TST, da empresa contratante em relação aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. Isso significa que, em caso de inadimplência da empresa terceirizada com seus compromissos trabalhistas, a empresa contratante poderia ser acionada judicialmente para arcar com as obrigações trabalhistas. Essa medida visou proteger os direitos dos trabalhadores terceirizados, garantindo que, mesmo diante de eventuais irregularidades por parte da empresa terceirizada, eles não ficassem desamparados (Sousa, 2017).

Outro aspecto relevante introduzido pela Lei 13.429/2017 foi a exigência de que a empresa terceirizada esteja devidamente registrada no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) e em conformidade com suas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias. Essa

medida visa assegurar que as empresas terceirizadas estejam regularizadas perante a legislação vigente e em dia com suas obrigações legais, o que proporciona maior segurança jurídica para a empresa contratante (Marques, 2019).

Essa exigência tem o objetivo de combater a informalidade e a sonegação de tributos, bem como de garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas dos funcionários das empresas terceirizadas. Dessa forma, a legislação busca proteger os trabalhadores terceirizados e assegurar que eles recebam seus salários de forma regular e que tenham acesso aos benefícios previstos em lei, como férias remuneradas, 13º salário e recolhimento previdenciário (Marques, 2019).

Para a empresa contratante, a exigência de regularidade da empresa terceirizada no CNPJ e nas obrigações legais traz maior segurança jurídica, uma vez que atesta que a terceirizada está em conformidade com a legislação vigente e não representa um risco de passivos trabalhistas ou fiscais. Além disso, essa medida contribui para a profissionalização e a formalização das relações de trabalho, fortalecendo o ambiente de negócios e promovendo a justiça fiscal e trabalhista (Marques, 2019).

Além disso, Nascimento (2017) aponta que a Lei estabeleceu a responsabilização solidária da empresa contratante em casos de descumprimento dessas obrigações pela empresa terceirizada. Isso significa que, caso a empresa terceirizada não cumpra com suas obrigações fiscais, trabalhistas ou previdenciárias, a empresa contratante poderá ser responsabilizada solidariamente, ou seja, terá que arcar com as obrigações não cumpridas pela terceirizada.

Essa medida visa assegurar que os direitos dos trabalhadores terceirizados sejam garantidos, mesmo em situações em que a empresa terceirizada não cumpra com suas responsabilidades. Dessa forma, a responsabilização solidária busca garantir um ambiente de trabalho justo e protegido, evitando que os trabalhadores sejam prejudicados pela falta de cumprimento das obrigações por parte da empresa terceirizada (Nascimento, 2017).

Essa medida tem o objetivo de incentivar as empresas contratantes a realizarem uma seleção criteriosa de seus prestadores de serviço, verificando se estão regularizadas e em conformidade com a legislação. Dessa forma, a Lei busca garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados e promover relações de trabalho mais justas e equilibradas (Sousa, 2017).

Destarte, a Lei 13.429/2017 representou uma mudança significativa na legislação trabalhista brasileira, ao permitir a terceirização irrestrita e estabelecer regras para a responsabilidade das empresas contratantes em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados. No entanto, a aplicação prática da lei ainda gera debates e controvérsias,

especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados (Sousa, 2017).

1.1.1 Lei 13.467/17: Impactos e reflexos na terceirização e nas relações de trabalho

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe diversas alterações significativas para a legislação trabalhista brasileira. A reforma foi ampla e abrangente, modificando diversos aspectos das relações de trabalho, desde a forma de contratação até a organização sindical. Assim, uma das principais mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, foi a flexibilização das formas de contratação. Essa flexibilização trouxe novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente e o teletrabalho, que representam uma adaptação das relações de trabalho à realidade atual, marcada pela crescente digitalização e pela busca por maior flexibilidade nas relações laborais (Morais, 2021).

O trabalho intermitente, por exemplo, permite que o empregador convoque o trabalhador para prestar serviços de forma não contínua, podendo alternar períodos de trabalho e de folga, de acordo com a necessidade da empresa. Essa modalidade de contratação é especialmente vantajosa para setores com demanda sazonal ou variável, pois permite uma gestão mais eficiente da mão de obra, evitando custos desnecessários com pessoal ocioso (Morais, 2021).

Já o teletrabalho, ou trabalho remoto, possibilita que o empregado realize suas atividades fora das dependências da empresa, utilizando meios tecnológicos para a comunicação e o acompanhamento do trabalho. Essa modalidade de contratação tem se mostrado cada vez mais relevante, especialmente após a pandemia de COVID-19, que acelerou a adoção do trabalho remoto por muitas empresas (Araújo, 2021).

Outro ponto relevante da reforma trabalhista, de acordo os estudos desenvolvidos por Araújo (2021), foi a regulamentação do trabalho em regime de tempo parcial, o qual permite jornadas de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou de até 26 horas semanais, com a possibilidade de até 6 horas extras, conforme estabelecido pela Lei nº 13.467/2017. Assim, essa modalidade de trabalho visa atender às demandas de empresas e trabalhadores por jornadas mais curtas e flexíveis, adequando-se às necessidades do mercado de trabalho contemporâneo.

A implementação do trabalho em regime de tempo parcial proporciona vantagens tanto para empregadores quanto para empregados. Para as empresas, essa modalidade de contratação

pode representar uma alternativa econômica e estratégica, permitindo uma gestão mais eficiente da mão de obra, especialmente em períodos de baixa demanda ou sazonalidade. Além disso, o regime de tempo parcial pode ser uma forma de reduzir custos com horas extras e benefícios trabalhistas, uma vez que a jornada de trabalho é menor (Sousa, 2017).

Por outro lado, para os trabalhadores, o trabalho em regime de tempo parcial pode oferecer maior flexibilidade de horários, possibilitando conciliar a vida profissional com outras atividades, como estudos, cuidados com a família ou até mesmo a busca por outras oportunidades de trabalho. Além disso, essa modalidade de trabalho pode ser uma alternativa para ingressar ou retornar ao mercado de trabalho, oferecendo uma jornada reduzida que pode ser mais compatível com as necessidades individuais (Silva, 2023).

Ainda, uma das alterações mais importantes diz respeito às férias, que agora podem ser divididas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado. Essa flexibilização permite uma maior adequação às necessidades tanto do empregador quanto do empregado, possibilitando uma gestão mais eficiente do período de descanso (Silva, 2023).

Outra mudança significativa promovida pela Lei 13.467/17 diz respeito à homologação da rescisão do contrato de trabalho. Anteriormente à reforma, era imprescindível a presença do sindicato ou do Ministério do Trabalho nesse procedimento, o que muitas vezes tornava o processo mais moroso e burocrático. Com a alteração legislativa, essa obrigatoriedade foi removida, permitindo que a rescisão contratual possa ser realizada de forma mais ágil e simplificada, sem a necessidade de intermediação sindical ou governamental (Araújo, 2021).

De acordo com Silva (2023), essa mudança tem sido considerada benéfica tanto para os empregadores quanto para os empregados. Para os empregadores, a simplificação do processo de rescisão significa uma redução dos custos e da burocracia envolvida nesse procedimento, permitindo uma gestão mais eficiente das relações de trabalho. Já para os empregados, a agilidade na homologação da rescisão pode significar um acesso mais rápido aos valores rescisórios e à habilitação ao seguro-desemprego, contribuindo para uma transição mais suave para uma nova colocação profissional.

É importante ressaltar, no entanto, que a retirada da obrigatoriedade da homologação sindical ou governamental também levantou preocupações quanto à garantia dos direitos dos trabalhadores. Sem a presença do sindicato ou do Ministério do Trabalho no momento da rescisão, há o receio de que os trabalhadores possam ser prejudicados em seus direitos trabalhistas, como o correto pagamento das verbas rescisórias e o cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista (Araújo, 2021).

No que se refere à jornada de trabalho, a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 trouxe importantes mudanças, incluindo a possibilidade de negociação da jornada 12x36 diretamente entre empregadores e empregados, sem a necessidade de acordo coletivo ou convenção coletiva. Essa medida visa proporcionar uma maior flexibilidade na organização da jornada de trabalho, permitindo a adoção de escalas mais adequadas às necessidades específicas de cada empreendimento. Vale dizer que a jornada 12x36 consiste em uma jornada de trabalho na qual o empregado trabalha por 12 horas seguidas, com direito a 36 horas de descanso. Essa modalidade de jornada é comumente utilizada em atividades que demandam uma continuidade de serviço, como é o caso de serviços de saúde, segurança e algumas áreas da indústria (Morais, 2021).

A possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados para a adoção da jornada 12x36 traz benefícios para ambas as partes. Para os empregadores, essa flexibilização possibilita uma melhor adequação da jornada de trabalho às demandas do negócio, permitindo uma otimização da mão de obra e dos recursos disponíveis. Já para os empregados, essa medida pode significar uma melhor conciliação entre trabalho e vida pessoal, além de possibilitar uma remuneração diferenciada em razão da jornada estendida (Morais, 2021).

Além disso, a Lei 13.467/2017 fortaleceu o princípio do negociado sobre o legislado no âmbito dos acordos coletivos, permitindo que estes se sobreponham à legislação trabalhista em diversos aspectos, desde que não contrariem direitos constitucionais. Desse modo, aponta-se que essa mudança tem o potencial de estimular a negociação entre empregadores e empregados, possibilitando a criação de regras mais adequadas à realidade de cada setor e empresa (Morais, 2021).

Dessa forma, Araújo (2021) ressalta que a lei 13.467/2017 representou uma mudança significativa na legislação trabalhista brasileira, buscando adequar as relações de trabalho às novas realidades do mercado e estimular a geração de empregos. No entanto, a reforma também gerou polêmica e debate, especialmente em relação à proteção dos direitos dos trabalhadores e à garantia de condições dignas de trabalho.

1.2 A TERCEIRIZAÇÃO DE PESSOAL NA ESFERA DA INICIATIVA PRIVADA

A terceirização na esfera da iniciativa privada é uma prática comum adotada por empresas para delegar a terceiras atividades que não fazem parte de sua atividade-fim. Isso pode incluir serviços como limpeza, segurança, manutenção, entre outros. A terceirização,

enquanto prática de contratação de serviços de uma empresa por outra, é regulamentada no Brasil pela Lei 13.429/2017. Esta legislação estabelece as diretrizes para a terceirização irrestrita, permitindo, inclusive, a terceirização da atividade-fim das empresas contratantes, desde que sejam observadas algumas condições específicas (Silva, 2019).

Entre as principais condições estabelecidas pela lei estão a necessidade de que a empresa terceirizada seja especializada na prestação dos serviços contratados e que possua funcionários devidamente capacitados para desempenhar as atividades demandadas. Além disso, sublinha-se que a empresa contratante deve garantir o cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias pelos trabalhadores terceirizados, bem como manter a responsabilidade subsidiária em casos de descumprimento dessas obrigações pela empresa terceirizada (Silva, 2019).

A terceirização, quando realizada de forma responsável e dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação, pode trazer benefícios tanto para as empresas contratantes, que podem focar em suas atividades principais, quanto para os trabalhadores terceirizados, que têm a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. No entanto, é fundamental que a terceirização seja realizada de forma ética e transparente, garantindo os direitos e a dignidade dos trabalhadores envolvidos (Braga; Nelson, 2019).

Uma das principais razões pelas quais as empresas optam pela terceirização é a redução de custos, uma vez que a contratação de serviços terceirizados pode ser mais econômica do que a manutenção de uma equipe interna para realizar essas atividades. Além disso, a terceirização permite que as empresas foquem em suas atividades principais, aumentando sua eficiência e competitividade no mercado (Braga; Nelson, 2019).

No entanto, a terceirização também apresenta desafios e controvérsias, especialmente no que diz respeito aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. Muitas vezes, os trabalhadores terceirizados recebem salários mais baixos e têm menos benefícios do que os funcionários contratados diretamente pela empresa, o que pode gerar situações de precarização do trabalho e desigualdade (Silva, 2019).

De acordo com Silva (2019), outra questão relevante é a responsabilidade da empresa contratante em relação aos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. A Lei 13.429/2017 estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, ou seja, em caso de inadimplência da empresa terceirizada, a empresa contratante pode ser acionada judicialmente para arcar com as obrigações trabalhistas.

Assim, é válido apontar que a terceirização na esfera da iniciativa privada é uma prática comum que apresenta benefícios e desafios. É importante que as empresas estejam

atentas às regras e regulamentações trabalhistas vigentes para garantir que a terceirização seja realizada de forma ética e responsável, respeitando os direitos dos trabalhadores envolvidos (Braga; Nelson, 2019).

1.3 A TERCEIRIZAÇÃO DE PESSOAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A terceirização de pessoal na Administração Pública é uma prática que envolve a contratação de trabalhadores por meio de empresas terceirizadas para a realização de atividades que não são consideradas atividades-fim do órgão público. Isso significa que as atividades que demandam expertise específica ou que não são essenciais para a finalidade principal do órgão, como serviços de limpeza, segurança, manutenção, entre outros, são delegadas a empresas especializadas (Silva. 2022).

Essa prática, de acordo com Silva (2022) é regulamentada pela Lei 8.666/93, que estabelece as regras para a contratação de serviços terceirizados pelo setor público. Essa lei estabelece, por exemplo, que a contratação deve ser precedida de processo licitatório, garantindo a escolha da empresa terceirizada de forma transparente e isonômica.

A terceirização de pessoal na Administração Pública é uma prática que visa a buscar maior eficiência e redução de custos. Assim, a contratação de pessoal terceirizado pode ser mais vantajosa do que a contratação de servidores públicos para realizar determinadas atividades. Isso ocorre porque a empresa terceirizada assume a responsabilidade pela seleção, contratação, treinamento e gestão dos funcionários, bem como pelos encargos trabalhistas e previdenciários (Macedo; Lima, 2019).

Ao terceirizar serviços como limpeza, segurança e manutenção, os órgãos públicos podem concentrar seus esforços e recursos nas atividades essenciais, aquelas que são consideradas como sua atividade-fim. Isso pode resultar em uma melhoria significativa na qualidade e na eficiência dos serviços prestados à população, pois permite uma gestão mais focada e especializada em áreas específicas (Araújo, 2021).

Além disso, a terceirização de pessoal pode trazer benefícios como a flexibilidade na gestão de pessoal, permitindo ajustes de acordo com a demanda e evitando a burocracia e os custos associados à contratação e demissão de servidores públicos. Também pode estimular a competitividade entre as empresas terceirizadas, levando a uma melhoria constante na qualidade dos serviços prestados (Araújo, 2021).

No entanto, é imprescindível salientar que a terceirização de pessoal na Administração Pública não está isenta de desafios e críticas. Um dos principais aspectos de preocupação reside

na potencial precarização das condições laborais dos funcionários terceirizados. Estes trabalhadores podem encontrar-se em situações mais vulneráveis, sujeitos a condições de trabalho desfavoráveis, remunerações inferiores e ausência de benefícios trabalhistas adequados (Silva; Neto, 2022).

Adicionalmente, a terceirização pode acarretar em obstáculos à fiscalização e ao controle por parte da Administração Pública. Isso se deve ao fato de que a empresa terceirizada atua como intermediária na prestação dos serviços, o que pode resultar em questões como a falta de transparência e a possibilidade de favorecimento indevido de empresas contratadas. Assim, é fundamental que sejam implementados mecanismos eficazes de supervisão e monitoramento para assegurar a conformidade com as normas trabalhistas e a utilização adequada dos recursos públicos (Silva, 2022).

A fiscalização dos contratos de terceirização de pessoal é uma etapa fundamental para garantir a adequada contratação dos trabalhadores terceirizados e o cumprimento de seus direitos. Nesse sentido, os órgãos públicos devem contar com mecanismos eficazes de controle e fiscalização, a fim de monitorar de forma contínua a execução dos contratos firmados com empresas terceirizadas (Araújo, 2021).

Um dos aspectos mais importantes dessa fiscalização é verificar se a empresa terceirizada está cumprindo com suas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Isso inclui garantir que os trabalhadores terceirizados estejam recebendo salários e benefícios de acordo com a legislação trabalhista vigente, bem como assegurar o recolhimento correto dos encargos previdenciários e trabalhistas. Além disso, a fiscalização dos contratos de terceirização de pessoal também deve avaliar as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores terceirizados. Isso inclui verificar se as instalações são adequadas, se há medidas de segurança e saúde no trabalho sendo cumpridas e se há algum tipo de discriminação ou assédio no ambiente de trabalho (Macedo; Lima, 2019).

É importante ressaltar que a correta fiscalização dos contratos de terceirização de pessoal não apenas protege os direitos dos trabalhadores terceirizados, mas também contribui para a eficiência e qualidade dos serviços prestados pela Administração Pública. Ao garantir que as empresas terceirizadas cumpram suas obrigações, os órgãos públicos podem evitar problemas como a interrupção dos serviços por questões trabalhistas e previdenciárias, garantindo assim a continuidade e a qualidade dos serviços prestados à população (Araújo, 2021).

Para realizar uma fiscalização eficiente e rigorosa dos contratos de terceirização de pessoal na Administração Pública, os órgãos fiscalizadores precisam ter acesso a informações

detalhadas sobre esses contratos. Isso inclui dados sobre os trabalhadores terceirizados, como quantidade, remuneração, jornada de trabalho e benefícios, bem como informações sobre os serviços prestados, os valores pagos e as condições de trabalho oferecidas (De Araújo, 2021).

É fundamental que esses órgãos tenham estrutura e capacidade técnica para analisar essas informações de forma criteriosa, identificar eventuais irregularidades e garantir o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária. Isso requer a disponibilidade de profissionais capacitados, como auditores e técnicos especializados em legislação trabalhista e previdenciária, além de sistemas informatizados que facilitem o acesso e a análise dessas informações (Coutinho, 2018).

Além disso, é importante que os órgãos fiscalizadores realizem visitas periódicas às empresas terceirizadas para verificar in loco as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores terceirizados. Essas visitas devem ser realizadas de forma surpresa, para evitar que as empresas se preparem antecipadamente para a fiscalização. Outro aspecto relevante é a necessidade de promover a transparência e a publicidade dos dados relativos aos contratos de terceirização de pessoal. Isso inclui a divulgação dessas informações em portais de transparência, de forma a permitir que a sociedade civil acompanhe e fiscalize a execução desses contratos (Silva, 2022).

Dessa forma, a terceirização de pessoal na Administração Pública é uma prática comum que apresenta vantagens e desafios. É importante que os órgãos públicos estejam atentos às regras e regulamentações vigentes para garantir que a terceirização de pessoal seja realizada de forma transparente e responsável, respeitando os direitos dos trabalhadores e garantindo a eficiência na prestação de serviços públicos (Silva, 2022).

2 PRINCIPAIS CAUSAS DO AUMENTO DE VOLUME DE LITÍGIOS TRABALHISTAS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

O aumento do volume de litígios trabalhistas relacionados à terceirização de serviços é um fenômeno complexo, resultado de diversas causas interligadas. Uma das principais causas dos litígios trabalhistas associados à terceirização é a precarização das condições de trabalho. Com a busca incessante por redução de custos, empresas terceirizadas muitas vezes optam por cortar benefícios e oferecer salários mais baixos aos funcionários terceirizados, o que gera insatisfação e descontentamento. Essa situação leva os trabalhadores a buscarem na justiça melhores condições laborais, contribuindo para o aumento do volume de litígios nesse contexto (Rodrigues; Santos; Silva, 2020).

Além disso, a falta de fiscalização efetiva por parte das empresas contratantes e dos órgãos fiscalizadores também é um fator que contribui para a ocorrência de infrações trabalhistas e, consequentemente, para o aumento dos litígios. Desse modo, a ausência de um controle rigoroso permite que empresas terceirizadas descumprem as leis trabalhistas sem que sejam devidamente penalizadas, incentivando práticas abusivas e prejudiciais aos trabalhadores (Rodrigues; Santos; Silva, 2020).

De acordo com Barbosa e Santos (2018), a desigualdade de tratamento entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pela empresa é uma causa significativa de litígios trabalhistas. Os terceirizados frequentemente recebem salários menores e têm menos benefícios em comparação com os funcionários contratados diretamente, o que gera descontentamento e insatisfação. Essa disparidade salarial e de benefícios pode levar os trabalhadores terceirizados a buscarem na justiça a equiparação de direitos, contribuindo para o aumento do número de litígios nesse contexto.

Além disso, a dificuldade na identificação do real empregador também é um fator relevante na ocorrência de litígios trabalhistas relacionados à terceirização. A terceirização cria uma complexidade nas relações de trabalho, tornando difícil determinar quem é o verdadeiro empregador em casos de disputas legais. Essa dificuldade na identificação do empregador pode gerar impasses e prolongar os processos judiciais, aumentando a morosidade e os custos associados aos litígios (Silva; Neto, 2022).

É importante ressaltar que a desigualdade de tratamento e a dificuldade na identificação do real empregador não afetam apenas os trabalhadores terceirizados, mas também prejudicam a organização sindical e enfraquecem a representação dos trabalhadores.

A fragmentação das relações de trabalho dificulta a formação de uma identidade coletiva

entre os trabalhadores, prejudicando sua capacidade de reivindicar melhores condições de trabalho e de negociar coletivamente com os empregadores (Silva; Neto, 2022).

A falta de clareza nas responsabilidades entre a empresa contratante e a empresa terceirizada é uma causa significativa de litígios trabalhistas. A ausência de uma regulamentação clara e estável sobre a terceirização gera insegurança jurídica, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, aumentando a probabilidade de conflitos e disputas legais. A falta de definição precisa das responsabilidades de cada parte pode levar a interpretações distintas e conflitantes, criando um ambiente propício para litígios e controvérsias (Silva; Neto, 2022).

Além disso, a prática de fraude trabalhista é outra causa relevante de litígios relacionados à terceirização. Algumas empresas utilizam a terceirização como forma de burlar a legislação trabalhista e reduzir custos, transferindo indevidamente para as empresas terceirizadas a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas. Essa prática fraudulenta pode resultar em prejuízos para os trabalhadores, que acabam por ter seus direitos desrespeitados, e para as empresas concorrentes que cumprem regularmente com suas obrigações trabalhistas (Rodrigues; Santos; Silva, 2020).

Desse modo, o aumento do volume de litígios trabalhistas relacionados à terceirização de serviços é resultado de uma combinação de fatores, incluindo precarização das condições de trabalho, falta de fiscalização e controle, desigualdade de tratamento, dificuldade na identificação do real empregador, falta de clareza nas responsabilidades, fraude trabalhista e insegurança jurídica. Para mitigar esse problema, é necessário um esforço conjunto das empresas, do governo e dos órgãos fiscalizadores para garantir que a terceirização seja realizada de forma ética e responsável, respeitando os direitos dos trabalhadores (Rodrigues; Santos; Silva, 2020).

3 OS IMPACTOS SOCIAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização tem sido objeto de intensos debates, especialmente no que diz respeito aos seus impactos sociais sobre os trabalhadores terceirizados, em comparação com aqueles contratados diretamente pelas empresas. Uma análise cuidadosa desses impactos revela uma série de questões importantes relacionadas às condições de trabalho, aos salários e aos benefícios oferecidos a esses trabalhadores (Belchior, 2018).

As condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados são frequentemente marcadas por precariedades em comparação com aqueles contratados diretamente pelas empresas. Essa disparidade se manifesta em diversos aspectos, incluindo jornadas de trabalho mais longas e desgastantes, falta de equipamentos de proteção adequados, ambientes laborais menos seguros e maior exposição a riscos ocupacionais (Belchior, 2018).

Ainda, a extensão das jornadas de trabalho dos terceirizados muitas vezes ultrapassa os limites legais estabelecidos, devido à pressão por cumprimento de metas e redução de custos por parte das empresas contratantes. Essas jornadas prolongadas podem resultar em fadiga crônica, estresse e problemas de saúde mental e física para os trabalhadores terceirizados. Essa situação é agravada pela falta de controle e fiscalização efetivos por parte dos órgãos responsáveis, o que acaba por expor os trabalhadores a condições desfavoráveis de trabalho (Campos, 2018).

Ademais, a falta de regulamentação específica para a jornada de trabalho dos terceirizados contribui para a vulnerabilidade desses trabalhadores, que muitas vezes não têm seus direitos trabalhistas assegurados. A ausência de limites claros para a jornada de trabalho dos terceirizados abre margem para abusos por parte das empresas contratantes, que podem exigir jornadas excessivas sem o devido pagamento de horas extras ou descanso adequado (Campos, 2018).

Vale dizer que a falta de equipamentos de proteção individual adequados é outra questão preocupante. Os terceirizados, muitas vezes, não têm acesso aos mesmos equipamentos de segurança que os contratados diretos, o que os expõe a riscos desnecessários de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Além disso, os ambientes de trabalho dos terceirizados podem ser menos seguros devido à falta de manutenção e investimento em medidas de segurança (Dutra; Ventin, 2021).

Ademais, a exposição a riscos ocupacionais também é uma realidade para muitos trabalhadores terceirizados. Eles podem ser designados para realizar tarefas mais perigosas ou em ambientes mais hostis, sem o devido treinamento ou suporte adequado. Isso aumenta

significativamente o risco de acidentes de trabalho e lesões ocupacionais entre os terceirizados (Dutra; Ventin, 2021).

Essas condições precárias de trabalho podem resultar em maior incidência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais entre os terceirizados, prejudicando não apenas sua saúde e segurança, mas também sua qualidade de vida e bem-estar. É fundamental que medidas sejam tomadas para garantir que os trabalhadores terceirizados tenham acesso a condições de trabalho seguras, saudáveis e dignas, em conformidade com as normas trabalhistas e de segurança e saúde no trabalho (Campos, 2018).

A disparidade salarial entre trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pelas empresas é um fenômeno complexo que reflete diversas dinâmicas do mercado de trabalho. Essa diferença salarial significativa levanta questões importantes sobre equidade, justiça e condições de trabalho dignas para os terceirizados (Campos, 2018).

Um dos principais fatores que contribuem para essa disparidade é a falta de negociação coletiva para os trabalhadores terceirizados. Enquanto os trabalhadores contratados diretamente muitas vezes têm seus salários e benefícios definidos por meio de acordos coletivos, os terceirizados não têm a mesma oportunidade de negociar melhores condições de trabalho. Isso resulta em salários mais baixos e benefícios menos vantajosos para os terceirizados em comparação com seus colegas contratados diretamente (Dutra; Ventin, 2021).

Outro fator que contribui para a disparidade salarial, de acordo com Campos (2018) consiste na ausência de benefícios e vantagens normalmente oferecidos aos empregados diretos. Os trabalhadores terceirizados frequentemente não têm acesso a benefícios como plano de saúde, vale-refeição, seguro de vida e outros benefícios que são comuns para os contratados diretos. Essa falta de benefícios adicionais pode resultar em uma diferença significativa no pacote de remuneração total entre os dois grupos de trabalhadores.

Além disso, as empresas terceirizadas muitas vezes buscam reduzir custos para serem mais competitivas no mercado. Isso pode levar à prática de pagar salários mais baixos aos trabalhadores terceirizados, como forma de economizar dinheiro e aumentar os lucros. Desse modo, essa busca por eficiência financeira pode resultar em condições de trabalho mais precárias e salários mais baixos para os terceirizados, em comparação com os contratados diretamente (Dutra; Ventin, 2021).

Essa situação de desigualdade salarial não apenas afeta diretamente a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores terceirizados, mas também contribui para a perpetuação da desigualdade social. Ao receberem salários mais baixos, esses trabalhadores enfrentam dificuldades adicionais para sustentar suas famílias, acessar serviços básicos e alcançar uma

melhor qualidade de vida. Isso pode resultar em maior exclusão social e marginalização desses trabalhadores, perpetuando um ciclo de desigualdade (Dutra; Ventin, 2021).

Além disso, a disparidade salarial entre terceirizados e contratados diretos também pode gerar conflitos e ressentimentos dentro do ambiente de trabalho, afetando a coesão e a produtividade da equipe como um todo. A falta de equidade salarial pode minar a motivação e o engajamento dos trabalhadores terceirizados, resultando em um ambiente de trabalho menos produtivo e harmonioso (Belchior, 2018).

Diante desse cenário, é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir a equidade salarial entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pelas empresas. Isso pode incluir a revisão das políticas de remuneração das empresas terceirizadas, a promoção de negociações coletivas justas e a garantia de que os terceirizados tenham acesso aos mesmos benefícios e oportunidades de desenvolvimento profissional que os contratados diretos. Essas medidas não apenas beneficiarão os trabalhadores terceirizados, mas também contribuirão para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária (Belchior, 2018).

A discrepância no acesso a benefícios entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente pelas empresas é uma questão que merece atenção. Enquanto os contratados diretos muitas vezes desfrutam de uma gama mais ampla de benefícios, como plano de saúde, vale-refeição, seguro de vida e outros, os terceirizados frequentemente enfrentam restrições nesse aspecto, recebendo apenas o básico, quando recebem (Dutra; Ventin, 2021).

A falta de acesso a benefícios adequados pode ter impactos significativos na qualidade de vida e no bem-estar dos trabalhadores terceirizados e de suas famílias. A ausência de um plano de saúde, por exemplo, pode dificultar o acesso a cuidados médicos adequados, aumentando o risco de problemas de saúde não tratados. A falta de um vale-refeição pode resultar em dificuldades para garantir uma alimentação adequada, afetando a saúde e o desempenho no trabalho. Além disso, a falta de um seguro de vida pode deixar os trabalhadores terceirizados e suas famílias desprotegidos em caso de acidentes ou morte (Dutra; Ventin, 2021).

Essa disparidade no acesso a benefícios não apenas afeta diretamente os trabalhadores terceirizados, mas também contribui para a perpetuação da desigualdade social. Ao não terem acesso aos mesmos benefícios que os contratados diretos, os terceirizados enfrentam dificuldades adicionais para melhorar suas condições de vida e garantir o bem-estar de suas famílias, contribuindo para a perpetuação de um ciclo de desigualdade (Belchior, 2018).

Destarte, os impactos sociais da terceirização sobre os trabalhadores terceirizados são significativos e levantam questões importantes sobre a equidade e a justiça nas relações de

trabalho. É fundamental que esses impactos sejam considerados pelas empresas, pelos governos e pela sociedade em geral ao discutir políticas e práticas relacionadas à terceirização, a fim de garantir condições de trabalho dignas e justas para todos os trabalhadores (Belchior, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste trabalho aponta para a complexidade e a importância de se abordar essa questão de forma cuidadosa e equilibrada. A terceirização é uma prática cada vez mais comum no mundo corporativo, mas que também tem sido alvo de críticas e controvérsias, especialmente no que diz respeito aos seus impactos sobre os direitos trabalhistas.

Na administração privada, a terceirização de pessoal é frequentemente utilizada para reduzir custos, aumentar a eficiência e focar nas atividades principais da empresa. Empresas contratam serviços terceirizados para funções como limpeza, segurança e manutenção, permitindo uma gestão mais flexível da mão de obra e uma maior especialização nos serviços prestados. Por outro lado, na administração pública, a terceirização também é usada para reduzir custos e aumentar a eficiência, mas há uma maior ênfase na transparência e na garantia dos direitos trabalhistas dos terceirizados. A contratação de serviços terceirizados é realizada por meio de licitação, seguindo princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Vale dizer que na administração pública, a terceirização é mais restrita e regulamentada, com critérios específicos para a escolha das empresas terceirizadas e para a fiscalização dos serviços prestados. Além disso, há um maior controle social sobre os contratos de terceirização, com a possibilidade de participação da sociedade na fiscalização dos gastos públicos e na avaliação da qualidade dos serviços terceirizados.

Assim, evidenciou-se que os litígios trabalhistas decorrentes da terceirização são um reflexo das tensões e desafios presentes nesse modelo de contratação. A precarização das condições de trabalho, a desigualdade de tratamento entre trabalhadores terceirizados e contratados diretamente, a falta de fiscalização e controle por parte das empresas contratantes e a dificuldade na identificação do real empregador são algumas das questões que contribuem para o aumento dos litígios nesse contexto.

Diante desse cenário, é fundamental que as empresas adotem práticas responsáveis de terceirização, garantindo que os trabalhadores terceirizados sejam tratados de forma justa e recebam todos os direitos trabalhistas garantidos por lei. Além disso, é importante que o poder público atue de forma efetiva na regulamentação e fiscalização das relações de trabalho terceirizadas, visando prevenir abusos e reduzir o volume de litígios trabalhistas relacionados à terceirização.

É preciso também reconhecer que a terceirização pode trazer benefícios para as empresas, como a redução de custos e o aumento da eficiência, mas esses benefícios não podem

ser alcançados à custa da precarização do trabalho e da violação dos direitos dos trabalhadores. É necessário encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade e a eficiência que a terceirização pode oferecer e a proteção dos direitos trabalhistas e da dignidade dos trabalhadores envolvidos nesse modelo de contratação.

Logo, a questão dos litígios trabalhistas relacionados à terceirização de serviços é um reflexo das desigualdades e injustiças presentes no mundo do trabalho. Para superar esses desafios, é preciso um esforço conjunto das empresas, dos trabalhadores, do poder público e da sociedade como um todo, visando garantir que a terceirização seja realizada de forma ética e responsável, respeitando os direitos e a dignidade de todos os trabalhadores envolvidos.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Júlian Marcelino. **A terceirização e seus impactos no direito fundamental à saúde do trabalhador terceirizado.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Extremo Sul Catarinense. Santa Catarina, 2021. Disponível em: https://www.academia.edu/94264619/A_terceiriza%C3%A7%C3%A3o_e_seus_impactos_no_direito_fundamental_%C3%A0_sa%C3%BAdo_trabalhador_terceirizado. Acesso em: 20 abril 2024.
- ARAÚJO, Florivaldo Dutra de. Limites à terceirização na administração pública In: ZOCKUN, Maurício; GABARDO, Emerson. **O Direito Administrativo pós-crise**, p. 273-291, 2021. Disponível em: <https://www.lucianoeliasreis.com.br/wp-content/uploads/2023/02/2021.-Direito-Administrativo-Pos-Crise.-livro-inteiro.pdf#page=273>. Acesso em: 18 abril 2024.
- BARBOSA, Marisa; SANTOS, Moacir José. **A terceirização de serviços na administração pública e as condições das relações de trabalho.** Brasil, 2018. 128 p. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Regional), Universidade de Taubaté. São Paulo. 2018. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNITAU_1d7070db98aef8b6c349f25e235872b5. Acesso em: 17 mai 2024.
- BELCHIOR, Carlos Alberto. A terceirização precariza as relações de trabalho? O impacto sobre acidentes e doenças. **Revista Brasileira de Economia**, v. 72, p. 41-60, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/6kyQnMZDP4QsbfWz7C9s9BQ/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 04 maio 2024.
- NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; BRAGA, Cristina Alves da Silva. DA PRÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO NA ESFERA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ - RFD**, [S. l.], n. 35, p. 202–221, 2019. DOI: 10.12957/rfd.2019.27358. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rfduerj/article/view/27358>. Acesso em: 26 maio. 2024.
- BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. **A quarta revolução industrial e seus reflexos nas relações de trabalho à luz do ordenamento jurídico brasileiro.** 2021. 225 f. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/28394>. Acesso em: 15 abril 2024.
- CAMPOS, André Gambier. A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação. In: CAMPOS, André Gambier (org.), **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Org. André Gambier Campos.** Brasília: Ipea, 2018.2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8710>. Acesso em: 18 abril 2024.
- COUTINHO, Patrícia de Assis Lelo. Terceirização: especificidades da administração pública. Monografia (Bacharelado em Direito).Universidade Federal de São João del-Rei. Minas Gerais, 2018. Disponível em:

<http://dspace.nead.ufsj.edu.br/trabalhospublicos/handle/123456789/220>. Acesso em: 13 maio 2024.

DUTRA, RENATA QUEIROZ ; VENTIN, C. . As transformações na regulação da terceirização no Brasil. In: Adriana Wyzykowski; Vanessa Pessanha. (Org.). **Mundo do trabalho em perspectiva: reflexões escritas por mulheres durante a pandemia da Covid-19**. 1ed.Salvador: Faculdade Baiana de Direito, v. 1, p. 127-154, 2021,. Disponível em: <https://www.mpbba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/publicacoes/mundo-do-trabalho-em-perspectiva-completo.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

MACEDO, Thauana Mirella; LIMA, Otávio Augusto Custódio de. **A terceirização na tangente da administração pública**. Monografia (Bacharelado em Direito) - Departamento de Ciências Sociais Aplicadas. Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1930/Artigo%20cient%C3%ADfico%20-%20Thauana%20Mirella%20Macedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 abril 2024.

MARQUES, Alexandre Francisco Bittencourt. **Precarização do trabalho: o impacto da lei da terceirização**. Trabalho de conclusão de curso de Especialização (Pós-Graduação em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/201978/001105441.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 abril 2024.

MORAIS, Rafael Fernandes de Moraes. **Análise da lei de terceirização e seus impactos nas relações de trabalho.** Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade UniEvangelica, Anápolis, 2021. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/18493>. Acesso em: 12 abril 2024.

NASCIMENTO, Hugo André Jansen. **TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: Análise das alterações trazidas pela lei 13.429/2017**. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2017. Disponível em: <https://rosario.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/1736/1/Hugo%20Andr%C3%A9%20Janse%20Nascimento.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

RISCAROLLI, Paola Bruno. **Terceirização: análise a luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador**. Monografia (Bacharelado em Direito) - Departamento de Ciências Sociais Aplicadas. Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11422/5620>. Acesso em: 20 maio 2024.

RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; SANTOS, José Márcio dos; SILVA, Priscila de Souza. Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil. **Revista da ABET**, v. 19, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/44773/31263>. Acesso em: 17 abril 2024.

SILVA, Andrielly Gonçalves. **Terceirização como instrumento de precarização das relações laborais**. Monografia (Bacharelado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de

Goiás. Goiânia, 2023. Disponível em:
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/6141>. Acesso em: 18 abril 2024.

SILVA, Gabriel de Souza Leal. **Terceirização na iniciativa privada: uma análise à luz do direito brasileiro.** Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade de Brasília, Brasília. 2019. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/23446>. Acesso em: 18 abril 2024.

SILVA, Lucas da Silva Lopes da. NETO, Miguel Ângelo Ruschel. Os Efeitos da Terceirização nas Relações de Trabalho para os Funcionários Terceirizados da Administração Pública. **ID Online: Revista de psicologia**, v. 16, n. 60, p. 385-403, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/ideonline.v16i60.3437>. Acesso em: 15 abril 2024.

SILVA, José Marconde Souza da. Vantagens e desvantagens da terceirização no âmbito da administração pública brasileira. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 13, n. 1, p. 198-211, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2022.001.0015>. Acesso em: 20 maio 2024.

SOUZA, Gabriela Zocrato Alves de. Terceirização: uma análise da lei 13.429/2017. In: **ANAIS DO VII CONBRADEC (Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania)**. Vol.01, n °.20, Curitiba, 2017. pp. 130-136. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/2444/1467>. Acesso em: 12 maio 2024.