



Os Efeitos da Terceirização nas Relações de Trabalho para os Funcionários Terceirizados da Administração Pública

Lucas da Silva Lopes¹; Miguel Angelo Ruschel Neto²

Resumo: No que diz respeito aos efeitos da terceirização no mercado de trabalho brasileiro, o presente artigo pretende compreender as causas dos efeitos, nas relações de trabalho envolvendo funcionários terceirizados na administração pública, algo que tem se demonstrado um problema significativo e frequente na sociedade brasileira. Portanto, a lógica foi explorar materiais elaborados sobre o tema, artigos científicos, sites, livros, indicadores estatísticos e na legislação, com intuito de encontrar uma solução acreditável, capaz de sanar os reveses encontrados na atual lei da terceirização (Lei nº 13.429/2017) e contribuem para colocar o trabalhador em situação de vulnerabilidade. Dito isso, é imperioso encontrar uma solução aos problemas encontrados, para se valer a dignidade da pessoa humana onde é uns dos princípios basilares na Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Artigo, Terceirização, Lacunas

The Effects of Outsourcing on Labor Relations for Outsourced Public Administration Employees

Abstrat: Regarding the effects of outsourcing in the Brazilian labor market, this article aims to understand the causes of the effects, in labor relations involving outsourced employees in public administration, something that has been shown to be a significant and frequent problem in Brazilian society. Therefore, the logic was to explore materials elaborated on the subject, scientific articles, websites, books, statistical indicators, and legislation, in order to find a believable solution, capable of solving the setbacks found in the current law of outsourcing (Law No. 13,429/2017) and contribute to put the worker in a situation of vulnerability. That said, it is imperative to find a solution to the problems encountered, to assert the dignity of the human person where it is one of the basic principles in the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Article, Outsourcing, Gaps

¹ Acadêmico do Curso Bacharelado em Administração, da Unidade de Ensino Superior do Sul do Maranhão – UNISULMA. E-mail: lucaslopes32@icloud.com;

² Mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté. Professor na Universidade Federal do Maranhão, Campus Imperatriz - MA.. E-mail: miguelangelorn@hotmail.com.

Introdução

No que se refere aos efeitos da terceirização, em que é um convênio de uma empresa para realizações de atividades determinadas na produção da empresa contratante. A terceirização nas relações de trabalho para os funcionários no Brasil, vem apresentando mudanças expressivas na sua legislação trabalhista. No entanto, é fundamental entender como ocorreu a evolução trabalhista e destacar que nem todas essas mudanças são boas para o trabalhador. Dessa forma, é preciso destacar os entraves enfrentados, com o intuito de entender como o poder público pode aperfeiçoar as condições de trabalho entre empregado e empregador.

Vale a pena ressaltar, que a terceirização e suas sequelas para com os trabalhadores, pode ser analisada em duas esferas diferentes, pois quando estamos explorando os efeitos nas relações de trabalho, as consequências podem ser consideradas convenientes ou não, dependendo do agente envolvido. No âmbito público, as relações de terceirização entre uma entidade pública e uma empresa particular, podem influenciar de maneira significativa os colaboradores das empresas prestadoras de serviços, caracterizando assim uma problemática, que mesmo com a implantação da Lei 13.429/2017, acontece com frequência.

Pois, diante do histórico da implantação da terceirização mundial, tal tema se tornou muito polêmico e debatido atualmente, visto que, o mesmo sempre apresenta opiniões divergentes dependendo do ponto de vista dos envolvidos. Portanto, a presente pesquisa visa analisar e explorar a legislação atual e indicadores estatísticos, de modo a encontrar os efeitos da terceirização nas relações de trabalho para os funcionários terceirizados na administração pública, e apresentar soluções plausíveis diante dos efeitos encontrados.

Para isso a metodologia escolhida foi explorar materiais já elaborados sobre o tema, e na literatura disponível, com intuito de alcançar os objetivos do trabalho. Com isso a pesquisa foi subdividida em: parte histórica mundial, e brasileira da terceirização, análise da legislação, efeitos sobre as relações de trabalho envolvendo entes públicos e numa proposta de intervenção para os entraves encontrados.

Desta forma, objetivo geral desse estudo foi compreender sobre as causas, dos efeitos da terceirização nas esferas públicas, nas relações de trabalho para os funcionários e as possíveis soluções para a problemática abordada. Para isso, foi necessário especificar e relatar a parte histórica da terceirização, bem como analisar e explorar a legislação buscando

possíveis lacunas, que facilitam a desvalorização do trabalhador terceirizado e então apresentar como as relações de trabalho na esfera pública é afetada com a terceirização dos funcionários, e saídas razoáveis para a questão.

Terceirização do Trabalho e o contexto histórico no Brasil e no mundo

Segundo Leite (2017), a terceirização pode ser definida como a contratação de uma empresa (prestadora), por outra (tomadora). Onde a prestadora é quem possui os trabalhadores e os disponibiliza a uma tomadora de serviço. Segundo o Portal da Indústria (2021):

“A terceirização é a contratação de empresa para a realização de serviços específicos dentro do processo produtivo da empresa contratante. De forma simplificada a empresa contratada será a intermediadora do serviço e as relações trabalhistas serão entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não com a contratante. O conceito de terceirização prevê que a empresa contratada deve realizar os serviços com organização própria, autonomia técnica e jurídica, cumprindo o objeto do contrato. Assim, cada empresa é responsável pela contratação e remuneração de seus funcionários, e pelo cumprimento de suas obrigações trabalhistas e previdenciárias com seus respectivos empregados”.

Dentro do contexto histórico, o direito ao trabalho é uma das áreas mais flexíveis relacionado a mudanças, ele traz consigo uma enorme habilidade de se moldar de acordo com as evoluções nas relações trabalhistas. Essas evoluções se dão ao capitalismo, no qual guia as empresas a buscarem um caminho para vencer os seus concorrentes. Nesse contexto, a procura de bons produtos e serviços leva as companhias a concentrar suas atividades em fornecedores e clientes.

Dessa forma, é preciso desenvolver uma estratégia que faça a empresa virar uma referência. Pois, uma boa visibilidade no mercado diferencia uma empresa da outra. A terceirização entra como uma dessas possibilidades, uma vez que, ela não só tem sido precisa, como também tem sido essencial no novo sistema de globalização, no qual as relações de trabalho fazem parte de um pilar importante entre contratado e contratante.

Nesse sentido, outro fator a ser mencionado é que a terceirização surgiu nos EUA no período da Segunda Guerra Mundial. Assim sendo, os países participantes dos confrontos começaram a se preparar para suas respectivas reconstruções devido aos estragos por consequência das batalhas, onde as áreas mais afetadas foram a política, econômica e a social como a educação, saúde e segurança, essas as quais foram as mais prejudicadas nos conflitos.

Sendo assim, a consequência foi as empresas retomarem o seu percurso em busca de desenvolvimento na época.

Em primeira análise, observa-se que os direitos de segunda geração estabelecidos na Revolução Francesa (1789-1799), se iniciaram no Brasil no século XIX, no qual capital e trabalho começaram a igualar o mesmo nível de importância, onde o trabalhador começou a ganhar um amparo indispensável contra a exploração.

Ademais, é também importante mencionar, que em 1934 os direitos das pessoas que trabalhavam passaram a ser cuidados pela Carta Magna, principalmente, o valor do trabalho humano e a proteção das garantias já conquistadas. Dessa forma, conceituando o princípio da Isonomia, no qual a lei iguala homens e mulheres em direitos e obrigações sem distinção de qualquer natureza, e também, fazendo-se da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que foi proclamada pela ONU anos depois, em 1948, na qual ressalta a valorização da dignidade da pessoa humana, que faz parte de um dos fundamentos da C.F, que também protege os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. É necessário dizer que a redução de salário é prevista como crime pela lei, onde ele não pode ficar inferior ao mínimo estabelecido na legislação trabalhista, salvo os casos previstos na própria Constituição.

Outro fator a ser mencionado, é que após a Ditadura Militar foi criada a nossa atual Constituição (C.F.1988), onde o Estado com intuito de proteger as pessoas menos favorecidas, fez diversas mudanças na legislação, com mudanças significativas na parte trabalhista, visando garantir o bem-estar social de todos.

Com a criação da Lei nº 4.330 em 2004, foi dado início na contratação de pessoas terceirizadas para exercer atividades fim, no entanto, através dela veio a Lei 13.422 de 2014, na qual alterou significativamente a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974. De acordo com o governo, a ideia era a atualização com a finalidade de seguir o desenvolvimento das relações de trabalho no decorrer da história.

Assim sendo, a ideia central da terceirização é direcionar para um terceiro atividades acessórias da empresa, para que ela possa focar de maneira mais objetiva na sua atividade fim. No país, as empresas privadas utilizam bastante a terceirização com o objetivo principal em reduzir custos, isso ao lado da focalização: que concentra atividades da empresa em sua atividade principal, sem separar funcionários e aumentando a qualidade.

Já no que diz respeito ao âmbito público, a união e os estados utilizam tal ferramenta, baseando-se no Decreto-lei 200/1967 como um dos nascedouros da legislação

sobre terceirização no Brasil, embora ainda não utilizasse tal nomenclatura. Veja-se o teor do artigo 10, § 7º:

“Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.” (BRASIL,1967, Art. 10)

“§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução” (BRASIL,1967, Art. 10)

Por fim, no ano de 2017 foram aprovadas as Leis nº 13.429 e nº13.467 onde trouxeram grandes mudanças no cenário jurídico nacional, tendo em conta que elas modificaram de forma considerável as normas do trabalho terceirizado. Entre essas mudanças, salienta-se o fim das horas in itinere, na qual era remuneração recebida na deslocação de sua casa para o trabalho e do trabalho para sua casa, também houve alteração em outras atividades como o estudo, o descanso e a alimentação onde não fazem mais parte da nova legislação. No entanto, a principal mudança foi na tabela de valores relacionados à indenização por danos morais, ou no caso, o atual dano extrapatrimonial. Contudo, os problemas não acabam nas alterações citadas anteriormente, pois é importante relatar a instabilidade na relação entre contratado e contratante, já que possibilita a contratação do trabalho de pessoas terceirizadas de maneira indiscriminada.

Análise da Legislação

Primeiramente, é preciso entender o art.1º da lei 3.807 de 26 de agosto de 1960 e também a lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973, no qual foram dois momentos em que se iniciaram as mudanças na legislação da previdência social, e foram colocados no papel os direitos básicos e essenciais para a classe de trabalhadores terceirizados.

O art.1º da lei 3.807(1960), afirma que:

“A previdência social organizada na forma desta lei, tem por fim assegurar aos seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de idade avançada, incapacidade, tempo de serviço prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, bem como a prestação de serviços que visem à proteção de sua saúde e concorram para o seu bem-estar.”(BRASIL, 1960, Art. 1)

Porém, somente com a lei nº 5.890 de junho 1973, que altera a legislação de previdência social e dá outras providências, conforme o decreto lei nº 66 de 21 de novembro de 1966, foi quando os trabalhadores temporários, foram incorporados como segurados do sistema previdenciário, garantindo assim os direitos fundamentais a esses trabalhadores, visto que, no seu artigo 2º inciso I diz:

“I - segurados: todos os que exercem emprego ou qualquer tipo de atividade remunerada, efetiva ou eventualmente, com ou sem vínculo empregatício, a título precário ou não, salvo as exceções expressamente consignadas nesta lei.”(BRASIL, 1973, Art. 2)

Já no art. nº 22. da mesma, ela garante todos os mesmos benefícios previdenciários aos trabalhadores terceirizados e seus beneficiários:

"Art. 22. As prestações asseguradas pela previdência social consistem em benefícios e serviços, a saber: I - quanto aos segurados: a) auxílio-doença; b) aposentadoria por invalidez; c) aposentadoria por velhice; d) aposentadoria especial; e) aposentadoria por tempo de serviço; f) auxílio-natalidade; g) pecúlio; e h) salário-família. II - quanto aos dependentes: a) pensão; b) auxílio-reclusão; c) auxílio-funeral; e d) pecúlio. III - quanto aos beneficiários em geral: a) assistência médica, farmacêutica e odontológica; b) assistência complementar; e c) assistência re educativa e de readaptação profissional.” (BRASIL, 1973, Art. 22)

Com isso, vimos que até o momento da criação da lei 5.890/1973 os trabalhadores terceirizados estavam protegidos por lei, pelos menos, com os benefícios fundamentais da seguridade social.

No entanto, conforme a lei 6.019 de 1974, alterada pela atual 13.429 de 2017, observamos que a introdução do direito a terceirização tanto relacionado as atividades meias, quanto principalmente as atividades fim de uma empresa, influencia algumas vezes de maneira negativa nas relações de trabalho dos trabalhadores.

Segundo o Art. 9 da lei 13429/2017 diz:

“§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (BRASIL, 2017, Art. 9)

A nova lei também fragiliza os contratos de trabalho, visto que, o prazo máximo é de 180 dias podendo ser prorrogado por mais 90 dias, totalizando 270 dias (9 meses), para um contrato terceirizado.

Segundo o Art. 10 da lei 1329/2017 diz:

“§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.” (BRASIL, 2017, Art. 10)

“§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.” (BRASIL, 2017, Art. 10)

Isso causa uma insegurança aos trabalhadores, pois os mesmos, não podem programar algo ao longo prazo como: consórcios e financiamentos imobiliários, dessa forma, restringindo o progresso pessoal das pessoas inclusas nessa classe.

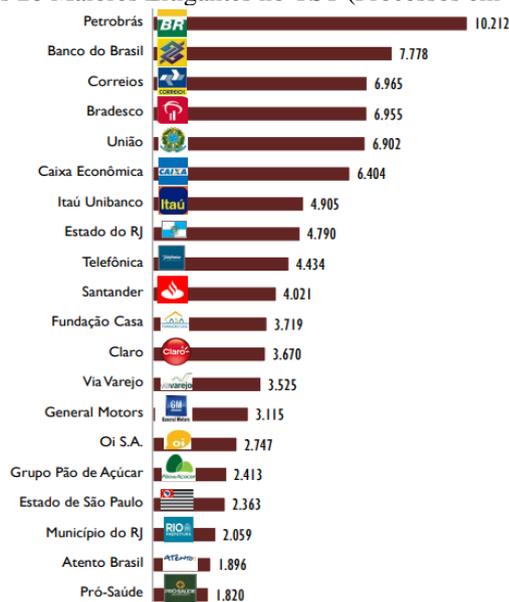
A mesma também, tende a aumentar o desemprego e a desvalorização do trabalho, visto que, a legalidade da terceirização da atividade fim, autoriza os donos de empresas a demitir seus funcionários, e nada impede de “recontratá-los” em posições agora de terceirizado, através das prestadoras de serviços e possivelmente ganhando menos. Dessa maneira, entende-se que a pessoa que se qualificou para determinada função antes, poderá regredir profissionalmente devido a terceirização.

Com isso, é preciso entender que esse novo mercado não só distância as relações dos funcionários das empresas contratante e contratada, como também torna iminente o risco de desemprego para esses empregados, pois uma mesma empresa terceirizada poderá prestar serviços para mais de uma empresa, e todas essas antes possuíam funcionários para aquelas funções. Outro fator a ser mencionado é o conflito com os sindicatos, já que as empresas estão optando por serviços terceirizados visando economia e lucro, contudo, entre as economias previstas está a redução do salário do trabalhador unilateralmente, ou seja, a desvalorização da mão de obra, uma vez que a empresa terceirizada tende a oferecer menores benefícios do que a empresa contratante oferecia anteriormente.

É importante frisar que todos esses efeitos são vistos tanto na terceirização entre agentes privados e os agentes públicos.

Podemos perceber, que a lei da terceirização apesar de regularizar a situação dos trabalhadores, tal sistema beneficia bem mais as grandes empresas do Brasil. Porém em contrapartida no que diz respeito as relações de trabalho, é possível observar segundo o relatório geral do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do ano de 2020, é que são exatamente as grandes empresas do país, que são litigantes no TST, com ações trabalhistas.

Figura 1. Classificação dos 20 Maiores Litigantes no TST (Processos em Tramitação em 31/12/2020)



Fonte: TST (2020)

Como podemos constatar na figura 1 acima, todas as 20 empresas utilizam hoje, o processo de terceirização nas suas instalações. O que se justifica quando se observa a figura 2 abaixo, os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho são: aviso prévio, com 394.802 processos, multa de 40% do FGTS, com 332.802 ações, e Multa do Artigo n.º 477 da CLT, com 326.110 processos. Como observado, tais assuntos estão atrelados a fatos que ocorrem exatamente durante o processo de desligamento de um colaborador, e visto que, a terceirização causa um aumento nas demissões, conseqüentemente, quanto mais demissões, mais tais indicadores tendem a aumentar.

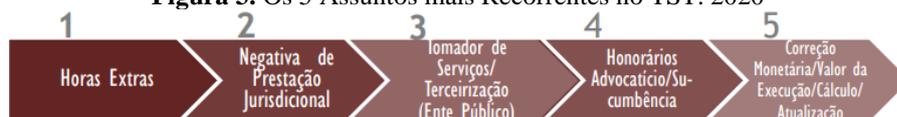
Figura 2. Classificação dos 20 Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho 2020



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2020)

Já na figura 3 observamos os 5 assuntos mais recorrentes no TST, e constatamos o tomador de serviços/terceirização (ente público) em terceiro lugar. Isso se dá por diversos fatores que tornam tal relação bem mais frágil, do que na relação privada. Pois, a fiscalização e controle dos entes públicos, sofrem com fatores desde de a corrupção, como da improbidade administrativa. Algo que na empresa particular incide bem menos.

Figura 3. Os 5 Assuntos mais Recorrentes no TST. 2020



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2020)

Novamente na figura 4 abaixo constatamos a classificação das atividades econômicas que mais recorrentes no TST, e enxergamos os três setores que mais terceirizam funcionários no Brasil, como principais agentes envolvidos.

Figura 4. As 3 Atividades Econômicas mais Recorrentes no TST. 2020



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2020)

Portanto, apesar das leis estarem buscando regularizar a situação dos terceirizados no Brasil, os indicadores do relatório geral do TST, só comprovam que mesmo com as leis, os grandes conglomerados do país, e a administração pública, ainda conseguem menosprezar os direitos trabalhistas.

Efeitos na Esfera Pública

Diante do que até agora foi exposto, percebe-se que a terceirização dentro da esfera pública é a que mais se destaca, comparada com o setor privado do país.

Conforme figura 3, o tomador de serviço terceirizado (ente público) aparece em terceiro lugar dos assuntos mais abordados no TST, seguido da figura 4, que aponta a administração pública, como a atividade econômica mais recorrente. Comprovando assim, que a relação de trabalho com os entes públicos, causam bem mais ações trabalhistas, de que a relação entre dois entes privados.

Porém, é exatamente agora ao observamos a figura 5 abaixo, é que percebemos algo extremamente preocupante e relevante, no que diz respeito, as relações de trabalho envolvendo trabalhadores terceirizados e entidades públicas. Pois quando comparamos a figura 3 já apresentada antes, com a figura abaixo, que representam os assuntos mais recorrentes no TST no ano de 2016, pouco antes da implantação da lei da terceirização em 2017, o tomador de serviço terceirizado, ente público passou de quarto lugar em 2016, para

terceiro lugar em 2020, comprovando assim, que mesmo apesar da lei ter vindo para regularizar a situação dos trabalhadores no país, ao longo, dos até então 4 anos, após a implantação da lei, o aumento de casos na justiça do trabalho envolvendo terceirizados e entes públicos, só cresceram.

Demonstrando assim, que a relação envolvendo a esfera pública é bem mais prejudicial ao trabalhador, do que a esfera particular, pois já foi verificado anteriormente, que as empresas que possuem agentes públicos, estão no topo das litigantes de processos trabalhistas.

Figura 5. Os assuntos mais recorrentes no TST ano de 2016



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2016)

Fato curioso esse também, que ao observamos a figura 6 abaixo, fornecida pelo relatório do ano de 2016, um ano antes, da sanção da lei da terceirização, a administração pública, já fazia parte da categoria dos assuntos mais recorrentes no tribunal do trabalho, ocupando o segundo lugar assim como, no ano de 2020, comprovado pela figura 4, já mostrada.

Figura 6. Atividades econômicas mais recorrentes no TST ano 2016



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2016)

Logo, apresentar como a atual posição da administração pública, nos assuntos do TST, está influenciando nas relações de trabalho com os funcionários do sistema terceirizado do Brasil, é de suma importância.

Inicialmente, é preciso compreender que sempre que falamos da esfera pública no país, assuntos como corrupção, desvio de verbas públicas, improbidade administrativa e dentre outros, são sempre cogitados, em qualquer tipo de relação que envolva o agente público.

Logo, os funcionários terceirizados não estão inumes a esse sistema, uma vez que por se tratar de entidades públicas, os funcionários terceirizados não exercem os seus deveres da melhor maneira possível, visto quem, a exigência e a fiscalização nesses órgãos são consideradas pelo senso comum de uma qualidade duvidosa. É importante mencionar que independentemente do trabalhador, efetivo ou terceirizado, dentro da administração pública, só existe possivelmente três caminhos para uma relação de trabalho:

1º A que o funcionário agi de má fé, em parceria com o gestor.

2º A que o gestor agi de má fé, com o funcionário, que infelizmente, é a que mais se percebe diante dos dados citados anteriormente, visto que, quando um funcionário terceirizado é lesado, dentro da administração pública, a maneira mais eficaz e rápida de se revolver um problema trabalhista é judicialmente, apesar do tempo médio do início até o encerramento da execução de um processo trabalhista no Brasil, ser de 7 meses, chegando até 2 anos dependendo do caso. Outra situação análoga, é a que o gestor age de má fé com o funcionário pelo fato do desconhecimento dos funcionários com a lei, já que a mesma é nova.

3º A que ambos desempenham seu papel de forma integra.

Um dado curioso e ao mesmo tempo relevante, é que conforme o sindicato dos petroleiros do estado de São Paulo, (SINDIPRETO). A Petrobrás, justamente, a empresa que lidera a classificação dos 20 maiores litigantes no TST em processos em tramitação em 2020, segundo o relatório do TST conforme a figura 1, fechou o mesmo ano de 2020, com 49 mil trabalhadores próprios e 92 mil terceirizados.

Se analisarmos agora, a figura 7 abaixo, que representa os maiores litigantes no TST no ano de 2016, antes da sanção da lei da terceirização de 2017, a mesma empresa ainda ocupava o primeiro lugar, demonstrando que não houve melhora nenhuma na posição dos agentes públicos até o ano de 2020.

Figura 7. Os 20 maiores litigantes no TST em 2016



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2016)

Como podemos verificar na figura 8 abaixo, os prazos médios de um processo, até ser dado baixa, desde o seu início, gira entorno de 7 meses a 2 anos. Isso só demonstra que não só para o trabalhador terceirizado, como para qualquer outro, o prazo para que eles venham receber seus direitos, é totalmente atroz com os direitos, não só trabalhistas, como os direitos humanos. Pois o trabalhador correr sério risco de passar necessidades durante esse tempo de espera.

Figura 8. Prazo médio de um processo (até a baixa) nas 3 instâncias da justiça do trabalho 2020



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2020)

Dados do Tribunal Superior do Trabalho, afirmam que as empresas terceirizadas estão entre as 100 mais empresas, litigantes em processos trabalhistas que ainda não foram quitados, somando ao todo 22 posições do ranking, onde somente 5 delas possuem ao todo 9.297 processos, indicando assim, a dificuldade de manter uma relação trabalhista íntegra. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO 2022), como pode ser comprovado na figura 9 a seguir.

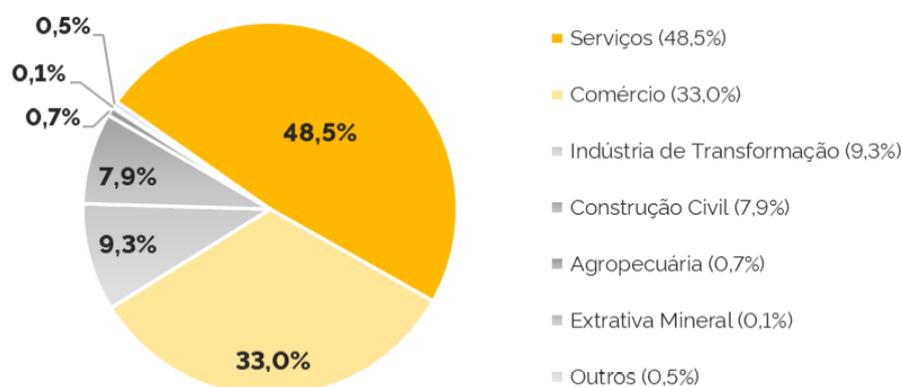
Figura 9. As 20 empresas mais devedoras da Justiça de Trabalho, seguido da quantidade de processos

100 Maiores Devedores - Pessoa Jurídica			
	CNPJ da Matriz	Nome da Empresa	Quantidade de Processos
1	60.XXX.XXX/XXX-31	VIACAO AEREA SAO PAULO S/A (MATRIZ E FILIAIS)	3.875
2	10.XXX.XXX/XXX-07	MASSA FALIDA DA CIA IND DO NORDESTE BRASILEIRO (MATRIZ E FILIAIS)	2.257
3	03.XXX.XXX/XXX-67	ZIHUATANEJO DO BRASIL ACUCAR E ALCOOL S.A EM RECUPERACAO JUDICIAL (MATRIZ E FILIAIS)	1.922
4	00.XXX.XXX/XXX-89	SENA SEGURANCA INTELIGENTE LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.709
5	72.XXX.XXX/XXX-61	BEQUEST CENTRAL DE SERVICOS LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.565
6	15.XXX.XXX/XXX-49	FLORIDA PAULISTA ACUCAR E ETANOL S/A (MATRIZ E FILIAIS)	1.470
7	00.XXX.XXX/XXX-27	AGROPECUARIA VALE DO ARAGUAIA LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.432
8	67.XXX.XXX/XXX-60	CAPITAL SERVICOS DE VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.361
9	00.XXX.XXX/XXX-28	VIPLAN VIACAO PLANALTO LIMITADA (MATRIZ E FILIAIS)	1.276
10	01.XXX.XXX/XXX-51	MULTIPROF - COOPERATIVA MULTIPROFISSIONAL DE SERVICIO (MATRIZ E FILIAIS)	1.237
11	02.XXX.XXX/XXX-69	LOCANTY COM SERVICOS LTDA. (MATRIZ E FILIAIS)	1.213
12	00.XXX.XXX/XXX-21	TRANSPORTADORA WADEL LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.193
13	24.XXX.XXX/XXX-91	BRATA - BRASILIA TRANSPORTE E MANUTENCAO AERONAUTICA S/A (MATRIZ E FILIAIS)	1.137
14	19.XXX.XXX/XXX-18	CJF DE VIGILANCIA LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.115
15	13.XXX.XXX/XXX-62	MUNICIPIO DE ILHEUS (MATRIZ E FILIAIS)	1.110
16	33.XXX.XXX/XXX-00	REAL E BENEMERITA SOC PORTUGUESA DE BENEFICENCIA DO R J (MATRIZ E FILIAIS)	1.102
17	72.XXX.XXX/XXX-34	HOTEL NACIONAL S/A (MATRIZ E FILIAIS)	1.101
18	08.XXX.XXX/XXX-84	CACHOOL COMERCIO E INDUSTRIA S/A (MATRIZ E FILIAIS)	1.100
19	00.XXX.XXX/XXX-35	CONDOR TRANSPORTES URBANOS LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.079
20	00.XXX.XXX/XXX-41	LOTAXI TRANSPORTES URBANOS LTDA (MATRIZ E FILIAIS)	1.078

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho (2022)

Quando o assunto se trata de empresas terceirizadas, a maioria das ações trabalhistas movidas na Justiça do Trabalho no Brasil, são pleiteadas conforme duas situações: Primeira, à má fé dos gestores, que as conduzem de maneira fraudulenta e que em muitos casos, quando se termina um contrato, a empresa não possui bens nenhum em seu nome e consequentemente deixando os trabalhadores desamparados. Segundo, são empresas integras que horam seus compromissos, porém quando prestam serviços para a administração públicas, têm seus repasses atrasados e com isso, atrasam-se salários e direitos trabalhistas dos seus colaboradores. (ROMEO, 2013).

Figura 10. Distribuição de empresas ativas no terceiro quadrimestre de 2021



Fonte: Gov.br (2021)

A figura 10 acima, apresenta um dado significativo na relação dos trabalhadores terceirizados no Brasil, visto que quanto mais empresa prestadoras de serviços ativas no país tem, mais possíveis conflitos trabalhistas podem ser gerados, considerando apenas a área de prestação de serviços, mas considera-se muito bem, que nas demais citadas também utilizam a terceirização de suas atividades.

Recentemente na data 06/04/2021 um caso repercutido no STF (supremo tribunal federal), no que diz respeito ao recurso extraordinário em que se debate se o empregado de empresa contratada teria direito à equiparação remuneratória com o empregado da empresa tomadora do serviço (Caixa econômica federal), quando ambos atuarem na mesma atividade-fim, colocou de certa forma um ponto final, sobre o direito do funcionário terceirizado ganhar a mesma remuneração, de um funcionário efetivo, que desempenha a mesma atividade.

A decisão do STF sobre o caso, conforme a ementa: Direito Constitucional e do Trabalho. Terceirização De Atividade-Fim. Equiparação Remuneratória. Descabimento, foi justificada segundo os critérios abaixo:

- “1. Recurso extraordinário em que se debate se o empregado de empresa contratada teria direito à equiparação remuneratória com o empregado da empresa tomadora do serviço, quando ambos atuarem na mesma atividade-fim.
2. Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADPF 324, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de decidir como estruturarão seu negócio (art. 170, caput e inc. IV, CF).
3. Do mesmo modo, a decisão sobre quanto pagar ao empregado é tomada por cada empresa, de acordo com suas capacidades econômicas, e protegida pelos mesmos princípios constitucionais. Portanto, não se pode sujeitar a contratada à decisão da tomadora e vice-versa

4. Além disso, a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a terceirização para fins de redução de custos, esvaziando o instituto
5. Recurso provido. tese: “A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas” (STF, 2021, RE 635546)

Logo, o funcionário terceirizado não poderá se equiparar em remuneração, ao funcionário público efetivo, mesmo que desempenhado a mesma atividade, fim, ou seja, sua remuneração fica à mercê apenas da empresa contratada, pois conforme o STF a decisão sobre o quanto se paga ao empregado é tomada por cada empresa, de acordo com suas capacidades econômicas.

Metodologia da Pesquisa

O presente trabalho baseou-se em pesquisa bibliográfica, que é desenvolvida com base em materiais já elaborados em artigos científicos, livros e na legislação vigente, a pesquisa em questão conduziu-nos ao entendimento desse determinado assunto, fundamentando-se em vários conhecimentos metodológicos como fichar, organizar, arquivar e resumir o texto, a pesquisa bibliográfica é a base de todas as demais pesquisas.

Todo tipo de estudo deve primeiramente ter o apoio e o respaldo da pesquisa bibliográfica, mesmo que se esse se baseie em outro tipo de pesquisa, seja de campo, de laboratório, documental ou pura, pois a pesquisa bibliográfica tanto pode conduzir um estudo em si mesmo quanto constituir-se em uma pesquisa preparatória para outro tipo de pesquisa. (FACHIN, 2017).

Conclusão

Por fim, tomando em vista os resultados obtidos e os aspectos argumentados, é possível afirmar que por mais significativamente que as leis sejam elaboradas para o bem de todos. Diante da atual situação do país, no que diz respeito não só a corrupção, improbidade administrativa, trabalhadores que desconhecem seus direitos trabalhistas, lei ainda recente e dentre outros, revés público, os mesmos, tendem a influenciar negativamente nas relações de trabalho, não só com os trabalhadores efetivos, como principalmente com os terceirizados,

conforme podemos constar através dos indicadores analisados, os objetivos do artigo foram satisfatórios.

Visto que, como podemos observar os problemas com tomadores de serviços terceirizados e entes públicos, estão a anos no topo da classificação dos assuntos mais abordados nos tribunais do trabalho, e como vimos, desde a implantação da lei 13.429/2017 em 2016, o número de casos envolvendo terceirizados, fez foi subir de posição em 2020, satisfazendo assim os propósitos almejados pelo trabalho.

Algo lamentável, pois se, enquanto as figuras públicas são responsáveis pela elaboração e execução das leis, em contrapartida, a administração pública e as empresas públicas demonstram irem à contramão, pois são exatamente um dos maiores responsáveis por gerarem o aumento dos números de processos trabalhistas com colaboradores terceirizados, demonstrando assim, no mínimo o completo desrespeito e irrelevância para com os direitos trabalhistas e humanos, pois do que adianta elaborem as leis para beneficiar a todos, se eles não servem e não dão exemplo a se seguir, quando comparados com os entes da esfera particular.

Cabe ressaltar algumas limitações do artigo, no que diz respeito ao campo de pesquisa, verificado e fixado, apenas nos efeitos das relações de trabalho de terceirizados no Brasil, visto que a terceirização é um assunto mundial, e nada garante que em outro país, tal sistema vá gerar os mesmos efeitos nas relações de trabalho brasileiras.

Porém, o presente artigo, ainda assim, se demonstrou de suma importância e relevância, pois além de evidenciar um crescimento de embates trabalhistas envolvendo entes públicos e terceirizados. O mesmo, pode servir de alerta, para um problema que até então apenas vem crescendo no Brasil. Servindo assim de base, para outras pesquisas que busquem, não só esclarecer os efeitos da terceirização nas relações de trabalho e dentre outros, podendo obviamente ser enriquecido pelos próximos autores.

Por fim, o projeto recomendado, seria a criação de uma autarquia federal da administração indireta (Agência Federal de Gerenciamento das Empresas Terceirizadas), com subdivisões estaduais, de modo a regularizar, fiscalizar e auxiliar o ministério público, no que diz respeito as empresas de prestação de serviços terceirizados, a mesma, seria responsável por dar aval aos contratos de trabalho terceirizados, fazer-se cumprir a lei, etc., porém infelizmente atualmente tal projeto ainda não circular em consideração no plenário.

As empresas terceirizadas, seriam obrigadas a enviar uma cópia dos contratos, no momento da contratação, e principalmente no momento do fim do contrato, enviar até um

período de no máximo 20 dias úteis, sujeitas a multas aos trabalhadores e a união, assim como, penalidades administrativas e até mesmo bloqueio da mesma, um relatório analítico, constando todos os depósitos e encargos trabalhistas conforme CLT, de todos os seus colaboradores que passaram por aquela empresa contratante, assim como, as suas jornadas de trabalho, que no final teria que ter as assinaturas de todos os funcionários, e dos representantes de ambas as empresas (contratante e contratada) comprovando a veracidade do documento, só sendo possível dar baixa no contrato, quando todos os requisitos fossem cumpridos, tudo de modo a, diminuir os efeitos negativos nas relações de trabalho terceirizados, e o número de processos trabalhistas da classe nos tribunais de justiça do trabalho.

A criação da entidade é baseada na constituição federal de 1988, artigo 37, alterados pela emenda constitucional 19/98, e conforme Decreto-Lei 200 de 25 fevereiro de 1967, que estabelece formas para sua criação que são: por lei específica, onde o poder legislativo fará a edição de lei ordinária, e por ato do poder executivo, por autorização de lei específica, visto que as autarquias seguem propósitos fundamentais da administração indireta: serem autônomas e especializadas em uma função estatal e de interesse público (BRASIL, 1967), como no caso da problematização abordada no trabalho.

Referências

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva 2017. p.337.

PORTAL INDÚSTRIA, **Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasil**, Disponível em: <Terceirização de serviços e atividades: entenda o que é (portaldaindustria.com.br)> Acesso em: 01 de mar. 2022

PR – Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 6019 de 3 de janeiro de 1974**. Planalto Gov. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm> Acesso em: 03 de mar. 2022.

THOLL, Susan. **Terceirização: da Origem e a Aplicação no Âmbito da Administração Pública**, 2004. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/57709/Susan%20Tholl.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20surtiu%20nos%20Estados,abalada%20com%20as%20violentas%20guerrilhas>> Acesso em: 02 de mar. 2022.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva 2017. p.337.

Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020 e 2016 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <Relatório Geral - Estatística - TST> Acesso em: 08 de mar. 2022.

ROMEO, Bruno. **Empresas terceirizadas são 22 das 100 maiores devedoras da Justiça do Trabalho** – Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <Empresas terceirizadas são 22 das 100 maiores devedoras da Justiça do Trabalho - TST> 17 de mar. 2022.

Mapa das Empresas, 2021, Gov.br. Disponível em: <Mapa de Empresas — Português (Brasil) (www.gov.br)> Acesso em: 17 de mar. 2022.

Supremo Tribunal Federal, Portal STF, **Recurso Extraordinário nº 635546**, Origem: MG - MINAS GERAIS, Relator: MIN. MARCO AURÉLIO, Redator do acórdão: MIN. ROBERTO BARROSO, Relator do último incidente: MIN. ROBERTO BARROSO (RE-ED-segundos), Disponível em: <Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br)> Acesso em: 17 de mar. 2022.

WEIMANN, Guilherme, **Terceirização em postos estratégicos na Petrobrás preocupa: “Os riscos são enormes”**, 2021. SINDIPRETO. Disponível em: < Terceirização em postos estratégicos na Petrobrás preocupa: “Os riscos são enormes” - Sindipetro (sindipetrosp.org.br)> Acesso em: 17 de mar. 2022.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

LOPES, Lucas da Silva; RUSCHEL NETO, Miguel Angelo. Os Efeitos da Terceirização nas Relações de Trabalho para os Funcionários Terceirizados da Administração Pública. *Id on Line Rev. Psic.*, Maio/2022, vol.16, n.60, p. 385-403, ISSN: 1981-1179.

Recebido: 12/04/2022;

Aceito 19/04/2022;

Publicado em: 30/05/2022.