



CURSO DE DIREITO

GABRIEL DARCIE

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ESTUDO DA
REPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS**

Porto Alegre

2023



GABRIEL DARCIE

**TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ESTUDO DA
REPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção de grau de
Bacharel em Direito pela Faculdade de
Desenvolvimento do Rio Grande do Sul.

Orientador: Ana Regina Prytoluk Squefi

Porto Alegre, 27 de novembro de 2023



Bacharelado em Direito

Trabalho de Curso

ATA DE APROVAÇÃO EM BANCA EXAMINADORA

O aluno **GABRIEL DARCIE** defendeu o artigo científico intitulado: **TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ESTUDO DA REPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS**, apresentado e aprovado pela Banca Examinadora, ao qual foi atribuído o grau final 10,0.

Porto Alegre, 13 de dezembro de 2023.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, aos meus pais, minha avó paterna, pois sem eles seria impossível concretizar esse momento único e pelos diversos momentos de compreensão e auxílio financeiro; aos meus familiares, pelos auxílios desde a infância; aos colegas da FADERGS pelas diversas trocas de conhecimento no decorrer do curso, aos meus amigos desde o colégio pelas demonstrações de força em momentos difíceis e por estarem sempre prontos a auxiliar no que fosse necessário; aos amigos em geral, por compreenderem a ausência de convivência em prol de um objetivo; a minha orientadora professora, Ana Regina Prytoluk Squefi, pelo diversos ensinamentos, pela disponibilidade e fonte inesgotável de conhecimento; a todos, muito obrigado.

RESUMO

Este meu trabalho de conclusão, tem como seu principal objetivo estudar a responsabilidade do tomador de serviços na terceirização. Para isso, apresenta a história, conceito e demais aspectos acerca da terceirização do trabalho levando em conta o cenário atual legislativo brasileiro referente a este tema, considerando a promulgação da lei 13.429 de 2017 (lei da terceirização) e da lei 13.467 de 2017 (reforma trabalhista). O presente estudo também disserta quanto à regulação da terceirização da mão de obra, através da súmula 256 e sua revisão que resultou na súmula 331 ambas do Tribunal Superior do Trabalho. Posteriormente estuda a responsabilidade do tomador de serviços nas obrigações trabalhistas dos seus trabalhadores terceirizados decorrentes de um contrato de terceirização do trabalho, apresentando os requisitos para a decretação desta responsabilidade assim como a demonstração das duas correntes de responsabilização, ou seja, objetiva/solidaria e subjetiva/subsidiária. Por fim demonstra o posicionamento acerca do assunto no Tribunal Superior do Trabalho e no Supremo Tribunal Federal, através dos itens IV, V e VI da súmula 331 do TST, da decisão da Ação Declaratória de Constitucionalidade número 16 e do Recurso Extraordinário 760.931 do STF que estão diretamente ligados à responsabilidade pública no inadimplemento das verbas trabalhistas de seus trabalhadores terceirizados, concluindo que mesmo com a tese de repercussão geral do assunto sendo redigida ainda há divergência nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Terceirização do Trabalho-Reforma Trabalhista. Responsabilidade do tomador de serviços. Tomador público e privado.

SUMÁRIO.

1	INTRODUÇÃO.....	6
1.1	HISTÓRIA, CONCEITO E ELEMENTOS.....	7
1.2	REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	10
1.2.1	Enunciado 256 e Súmula 331 do TST.....	11
1.2.2	Lei 13.429 de 2017.....	12
1.3	TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA.....	13
2	A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS.....	16
2.1	PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE PATRONAL.....	17
2.2	RESPONSABILIDADE OBJETIVA/SOLIDARIA.....	18
2.3	RESPONSABILIDADE SUBJETIVA/SUBSIDIARIA.....	19
2.3.1	Culpa <i>in eligendo</i>.....	20
2.3.2	Culpa <i>in vigilando</i>.....	22
3	RESP. TRABALHISTA DO TOMADOR DE SERVIÇOS NO TST E STF.....	23
3.1	SÚMULA 331 DO TST.....	24
3.2	ADC 16/ RECURSO EXTRAORDINÁRIO 760.931 STF.....	25
3.2.1	A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO.....	26
4	CONCLUSÃO.....	27
5	REFERÊNCIAS.....	30

1. INTRODUÇÃO.

A terceirização do trabalho sempre foi algo muito debatido pela sociedade, seja por quem concorde, seja por quem discorde desta modalidade de trabalho e o presente trabalho de conclusão visa esclarecer características e elementos acerca do assunto, demonstrando as disposições legais e pontos benéficos e prejudiciais à sociedade na utilização deste tipo de mão de obra, especialmente enfrentando a questão da responsabilidade do tomador de serviços na terceirização.

Para tanto, o trabalho buscará trazer o conceito geral sobre a terceirização da mão de obra, demonstrando elementos quanto à possível precarização do emprego e quanto à necessidade das empresas de utilizarem esta espécie de emprego em suas modalidades de contratação de mão de obra, tendo em vista a grande competição econômica presente nos dias atuais.

Em se tratando de reforma trabalhista, ao sancionar a lei da terceirização, houve a promessa dos entes legislativos quanto à elaboração de ressalvas no texto da reforma trabalhista que visassem proteger os trabalhadores no que se refere à terceirização do trabalho, motivo pelo qual se mostra totalmente conveniente discorrer sobre as referidas disposições legais no novo texto da Lei nº 6019/74.

No terceiro capítulo, demonstra-se a responsabilidade do tomador de serviços nas obrigações trabalhistas originariamente assumidas pela empresa terceirizada no momento em que está se utiliza da mão de obra de um trabalhador contratado para prestar serviço a um terceiro, seja pessoa física ou jurídica do âmbito privado ou ente da administração pública. Tal estudo se mostra totalmente necessário ao observar as rotinas dos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes prestam determinado serviço para um terceiro e se veem sem o pagamento de seus direitos trabalhistas, face à fragilidade financeira de sua empregadora, ou às vezes, até mesmo sua falência.

Por fim na conclusão busca-se demonstrar o aprendizado angariado nesta pesquisa, indicando como foi a experiência referente à elaboração deste trabalho de conclusão de curso e esperando, com a elaboração do presente texto, contribuir à reflexão do tema da terceirização no Brasil.

1.1 HISTÓRIA, CONCEITO E ELEMENTOS.

A terceirização do emprego no Brasil se deu na necessidade do mercado de trabalho que nos anos de 1960 em diante começou a registrar empobrecimentos, carências e desemprego, não só no Brasil mais em diversos países.

Em tal momento da história da economia se viu a necessidade de identificação das áreas em que as empresas, deveriam focar sua estratégia tendo em vista serem áreas principais para o funcionamento e lucro de determinada empresa, ou seja, “atividade-fim”, porém esse foque em determinada área requer de certa forma despreocupação em relação a outras áreas menos importantes para o funcionamento da empresa, fazendo assim a diminuição do custo da mão de obra e dos riscos relacionados à justiça do trabalho tendo em vista que não há vínculo de emprego entre o trabalhador prestador de serviços e a empresa tomadora de serviços.

Conforme exposto pelo autor Jorge Luiz da Rocha Bueno o conceito de terceirização no aspecto legislativo brasileiro, antes de promulgação da Lei 13.429 de 2017 e Lei 13.467 de 2017, se dava (2005, p. 38):

na possibilidade de contratar terceiros para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto produção de bens como a de serviços. Insere-se no universo de práticas denominas exteriorização do emprego.

O conceito extraído do referido livro, demonstra a diferença da terceirização do mercado de trabalho antes do sancionamento da Lei 13.429 de 2017, tendo em vista que a partir deste momento abriu-se a possibilidade da terceirização do trabalho em todos os ramos da empresa seja em suas atividades-meio, ou nas atividades que desempenham o papel principal da empresa. Um breve exemplo: uma escola pode terceirizar seus professores, contratando uma prestadora de serviços, conforme podemos observar nos ensinamentos de Jorge Luiz da Rocha Bueno (2005, p. 38):

A doutrina formulada em compasso com a orientação consagrada no enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, procura elucidar o assunto, diferenciando atividades-fim de atividade-meio, segundo a sua essencialidade, ou não dos serviços da empresa tomadora do que foi

terceirizado. As atividades que integram o objeto social de uma empresa indicam sua atividade-fim, enquanto as atividades que não integram o objeto social da empresa são consideradas atividade-meio

Conforme explanado na citação acima, os serviços essenciais são diretamente ligados ao objeto da atividade empreendedora da iniciativa privada. Os serviços de natureza especializada são considerados serviços de apoio, uma vez que não são indispensáveis para o objeto econômico de uma empresa, mas são permanentes e necessários para que a empresa atinja seu objetivo através do lucro.

Os integrantes deste modelo de contratação de mão de obra são:

- O trabalhador que presta o serviço através de uma empresa terceirizada.
- A empresa que terceiriza a mão de obra;
- O tomador dos serviços, que contrata a empresa terceirizada para a realização de determinada função.

A terceirização, em linhas gerais, consiste no processo pelo qual o empreendimento econômico transfere para empregados da empresa prestadora de serviço as atividades que anteriormente eram realizadas pelos seus próprios trabalhadores diretamente contratados, ou, como afirma Márcio Túlio Viana: um fenômeno específico, em que uma empresa se serve de trabalhadores alheios - como se inserisse uma outra dentro de si.

Márcio Túlio Viana (2011, p. 54) prossegue o seu raciocínio destacando que:

na verdade, esse fenômeno é ambivalente. A empresa também pratica o movimento inverso, descartando etapas de seu ciclo produtivo e os respectivos trabalhadores - como se se lançasse dentro de outra. No limite, pode até se transformar numa fábrica vazia, mera gerenciadora de rede, hipótese em que a terceirização, como certa vez notamos, desliza para a terciarização.

A terceirização, que se encontra inserida no contexto do mercado

globalizado de produtos, serviços e capitais, facilita a descentralização e a fragmentação da produção objetivando o maior acúmulo de capitais pelas empresas com a exploração mais incisiva do que Marx chamava de “trabalho coletivo”. De acordo com Karl Marx (1996, p. 248):

a expansão acrescida dos estabelecimentos industriais constitui por toda parte o ponto de partida para uma organização mais abrangente do trabalho coletivo de muitos, para um desenvolvimento mais amplo de suas forças motrizes materiais, isto é, para a conversão progressiva de processos de produção isolados e rotineiros em processos de produção socialmente combinados e cientificamente dispostos.

A terceirização do trabalho é um tema criticado por tantos, por que traz um conceito simples e direto em relação à diminuição do custo da Mão de obra no trabalho e de futuras condenações trabalhistas, sendo que neste corte de gastos há quem acredita que quem acaba sofrendo o prejuízo é o próprio trabalhador tendo em vista a diminuição do seu salário, uma vez que a empresa prestadora de serviços precisa extrair seu lucro através do trabalhador que presta efetivamente o serviço, neste sentido explana o presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo (TRT-2), desembargador Wilson Fernandes:

Se a empresa terceiriza um trabalho, ela dispensa dez trabalhadores e contrata [por meio de uma empresa terceirizada] outros dez para fazer o trabalho daqueles, e por que ela faz isto? Porque vai sair mais barato para ela. Se vai sair mais barato para ela, de onde sai a diminuição de custo? Do salário do trabalhador, obviamente.

Conforme dito pelo desembargador Wilson Fernandes (TRT-2), podemos constatar a precarização do trabalho em relação ao aspecto financeiro de um contrato de trabalho de um trabalhador terceirizado.

Um dos diversos temas polêmicos em relação ao tema do trabalho terceirizado irrestrito é a possibilidade de uma redução nos concursos públicos, uma vez que o poder público também teria a possibilidade de contratar trabalhadores terceirizados para realizar atividades principais do funcionalismo público, o que como consequência amplia a possibilidade de nepotismo.

Por outro lado no aspecto econômico/empresarial a terceirização do trabalho é defendida pelos setores ligados a economia uma vez que proporciona maior qualidade em serviços específicos tendo em vista que a empresa terceirizada buscará alcançar maior eficiência no labor dos seus trabalhadores por ter como objetivo principal o fornecimento desta mão de obra.

1.2 REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.

A terceirização do trabalho em caráter não temporário enfrentou por diversos anos uma espécie de lacuna legislativa, tendo em vista que a Lei 6.019 de 1974 apenas fazia menção a esta modalidade de trabalho em caráter temporário, não havendo previsão legal deste tipo de mão de obra de modo permanente em uma empresa, seja legalizando ou proibindo a mesma. Sendo feita esta regulação através da súmula 256 do TST que posteriormente foi alterada pela súmula 331 do TST, onde ficou estipulado que a terceirização do trabalho em caráter não temporário só poderia existir nas atividades-meio de uma empresa, ou seja, que não constituam a sua atividade principal. Neste sentido explanou o autor Augusto Cezar Ferreira (1997, p. 57):

A terceirização foi introduzida no sistema produtivo nacional, sem uma legislação preparada e atinente aos novos tempos. Ela somente foi admitida quando não fizesse parte diretamente da atividade fim da empresa. Estando hoje presente em nossos setores industriais, comerciais e sociais em larga escala.

Diante desta lacuna legislativa foi promulgada a Lei 13.429 de 2017, criando assim uma Lei específica para este tipo de mão de obra seja em caráter temporário ou não, criando diversos dispositivos de regulamentação acerca desta atividade.

Após o vigor da nova Lei da terceirização a Procuradoria Geral da República, ingressou com a Ação Direta de Inconstitucionalidade número 5735 contra a Lei 13.429 de 2017 apontando erros na sua elaboração no sentido de violar diversos dispositivos constitucionais, resultando na lesão dos direitos fundamentais e sociais

dos trabalhadores. Houve pedido de “liminar visando retirar a eficácia de diversos dispositivos desta Lei sob o argumento de que diversos postos de trabalho podem vir a se tornar empregos terceirizados”.

1.2.1 ENUNCIADO 256 e SÚMULA 331 DO TST.

A partir da omissão do legislativo no momento anterior a Lei 13.429 de 2017, surgiu à necessidade do Tribunal Superior do Trabalho elaborar a súmula 256 com o objetivo de uniformizar a jurisprudência no que se refere à regulação do trabalho terceirizado e seus delimitadores, configurando vínculo empregatício como forma de punição, entre o tomador de serviço e o trabalhador contratado através de uma empresa terceirizada, em caso do descumprimento do previsto no enunciado já mencionado.

O posicionamento do TST ainda não permitia a terceirização do trabalho nas atividades- meio de forma irrestrita, concedendo esta possibilidade apenas para os trabalhos em caráter temporário e para os serviços de vigilância.

Posteriormente diante da necessidade econômico-produtiva brasileira o TST revisou a súmula 256 elaborando a súmula 331, fazendo assim a liberação da terceirização da mão de obra em toda atividade-meio do tomador de serviço seja na esfera pública ou privada.

É notável a mudança acerca da possibilidade e limites de utilização da terceirização do trabalho a partir da criação da súmula 331, mesmo que não tenha sido criada nenhuma disposição legal referente ao tema, conforme exposto a seguir pelo autor Márcio Túlio Viana (2009. p. 141):

A Súmula nº 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização – o que a torna duplamente importante, seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e reforça.

1.2.2 ANÁLISE SOB A LEI 13.429 DE 2017.

A Lei 13.429 de 2017 veio para modificar a Lei 6.019 de 1974, tendo em vista que está apenas permitia a mão de obra terceirizada nos casos de funções temporárias, com exceção dos serviços de vigilância tendo em vista que possuem legislação específica para a sua regulação. Com a nova Lei e com as disposições da reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017) esta possibilidade de contratação se expandiu para todas as áreas de uma empresa.

Anteriormente considerando apenas a existência da disposição legal da Lei 6.019 de 1974, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, era a permissão da terceirização do trabalho em caráter temporário e nas atividades-meio de uma empresa, conforme item III da súmula 331 do TST, em caso de descumprimento desta disposição a pena seria a caracterização do vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços conforme item I da mesma súmula, resultando na igualdade de direitos e salário dos trabalhadores terceirizados e os efetivos da tomadora de serviço que exerçam a mesma função, salvo quando o contratante fosse ente público.

Com a vigência da Lei 13.429 de 2017, reforçada pelo disposto na reforma trabalhista o entendimento do item III da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e sua respectiva penalidade, é modificado fazendo a liberação da terceirização do trabalho, quanto a atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviço, conforme o disposto na Lei 13.429 de 2017 em seu parágrafo 4º-A

Como se pode ver na citação, o artigo 4-A da Lei 13.429 (Lei da terceirização), não faz distinções referentes à atividade-meio e atividade-fim, e se tratando especificamente do § 2º há a retirada da penalidade prevista na súmula 331 em caso de utilização da mão de obra terceirizada nas atividades principais da empresa, resultando na possibilidade desta modalidade de serviço em qualquer área do tomador de serviços.

Com o advento da nova lei da terceirização, a questão de grande importância é relacionada ao teor da súmula 331 do TST, uma vez que de certa forma esta lei contém dispositivos em sentido contrário ao seu conteúdo, principalmente na pena ao ilícito no que refere à possibilidade de utilização da terceirização do trabalho, até o momento não houve modificação no referido enunciado.

Em resumo, explana José Alberto Couto Maciel, na revista de direito Unifacs em seus comentários de debates virtuais, conforme segue:

Interessante dessa Lei é que, ao alterar certos dispositivos da Lei 6.019/1974, incluiu ELA em seu texto um regulamento sobre terceirização, como se fossem institutos iguais, quando, efetivamente, são contratos de natureza diversa. No trabalho temporário há fornecimento de mão de obra à tomadora de serviços, por meio de empresa interposta, empresa de trabalho temporário, nas hipóteses admitidas pelo sistema jurídico. (MACIEL, 2017).

1.3 TERCEIRIZAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA.

Após a vigência da Lei 13.429 de 2017 que dispõe acerca da terceirização do trabalho, considerando a polêmica causada pela sua promulgação tendo em vista o posicionamento contrário de grande parte da sociedade especialmente os representantes da classe trabalhadora (sindicatos), no que tange a esta modalidade de contratação, afirmam que a mesma precariza o emprego e prejudica o trabalhador, diante deste contexto houve a promessa dos integrantes do poder legislativo de criar ressalvas e disposições que visassem proteger e beneficiar os trabalhadores terceirizados, diante desta promessa houve a elaboração dos artigos 5ºD e 4ºC conforme citação a seguir:

Art.-5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Diante destas disposições podemos observar diversos benefícios estipulados em favor dos empregados terceirizados, que visam buscar a igualdade entre os trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados pelo tomador de serviços.

O legislador visando reforçar a liberação irrestrita da terceirização do trabalho em compasso com a impossibilidade de formação de vínculo empregatício regulado pelo artigo 4ºA da lei 13.429 de 2017 formulou na reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017) os artigos 4ºA e 5ºA modificando o artigo 2º da Lei 6.019 de 1974 que fazia menção apenas a possibilidade deste tipo de contratação em caráter temporário. No texto da reforma trabalhista consta expressamente a possibilidade deste contrato de mão de obra em “qualquer atividade, inclusive sua atividade principal”, não restringindo esta possibilidade apenas ao caráter temporário do serviço conforme artigos a seguir:

Lei 6.019 de 1974:

Art.-2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Modificação presente no texto da reforma trabalhista (Lei 13.467 de 2017):

Art.-2º A Lei nº6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações: Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art.-5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Diante do exposto podemos afirmar que a legislação brasileira passou a ter mais flexibilidade no que tange a possibilidade da utilização da mão de obra terceirizada considerando o disposto na Lei 13.429 de 2017 (Lei da terceirização) e Lei 13.467 de 2017 (Lei da reforma trabalhista).

Também é notável a contrapartida oferecida pelo legislador ao trabalhador terceirizado através da reforma trabalhista, considerando que houve a regulação e a respectiva permissão da terceirização do trabalho em uma atividade finalística de determinado tomador de serviços.

Disse Arnaldo Pipek (2017. p. 12), no livro reforma trabalhista em sua série de conhecimento a seguinte visão:

A reforma trabalhista determinou a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive aquelas relacionadas às suas atividades principais, com o objetivo de estancar essas inúmeras discussões e se adequar melhor à realidade da sociedade. De agora em diante, por exemplo, uma escola poderá terceirizar seu corpo docente (atividade-fim de uma instituição de ensino) sem risco. Se, por um lado, a reforma deixou claro que é permitido contratar terceiros para quaisquer atividades (atividades meio e atividades-fim), por outro, trouxe ferramentas para evitar a precarização das relações de trabalho e o fenômeno conhecido como “pejotização” – a dispensa dos atuais empregados com posterior contratação destes como terceiros.

Este trecho do livro resume em poucas palavras o real motivo da

terceirização na reforma trabalhista, mas esta situação ocasiona uma insegurança na aplicação do direito, havendo a possibilidade da terceirização da atividade-fim, outra problemática se forma. Esta decorrente da precarização que o trabalhador terceirizado esta inserido. A inserção desse novo instituto deveria ser acompanhada de um dispositivo legal claro, conciso e com uma maior proteção ao trabalhador inserido nesta nova realidade. Lucas Grasselli analisando esta situação ressalta uma das desvantagens dessa possibilidade:

[...] se entender pela validade da terceirização da atividade-fim, a empresa terceirizada observará a convenção ou acordo coletivo de trabalho de sua categoria econômica, que poderá estabelecer condições inferiores àquelas estabelecidas nas normas coletivas da categoria econômica da tomadora dos serviços. Os trabalhadores receberão no mínimo o piso salarial estabelecido no acordo coletivo da terceirizada e não no acordo coletivo da empresa tomadora dos serviços. (GRASSELLI, 2017).

2 A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS.

Aspecto de grande importância na vida dos trabalhadores terceirizados é a questão da responsabilidade do tomador de serviço nas obrigações trabalhistas dos funcionários que prestam efetivamente o serviço estipulados no contrato entre a empresa terceirizada e o tomador de serviço. Em casos onde a empresa prestadora de serviços não consegue arcar com as obrigações trabalhistas de seus funcionários, no que tange a declaração do judiciário em confirmar a responsabilidade do tomador de serviço privado o tema sempre foi pacífico havendo apenas divergência na modalidade de responsabilização sendo para a minoria de caráter solidário e para a corrente majoritária de caráter subsidiário, seja na esfera privada ou pública. Quanto à declaração da responsabilidade do ente público há divergências no que se refere a sua possibilidade, o tema foi parcialmente resolvido pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, havendo posteriormente julgamento do STF no RE 760931 em que ficou reconhecida a repercussão geral do assunto, como veremos a seguir.

A responsabilidade do tomador de serviços em contrato de terceirização se

expande para dois ramos a esfera pública e a esfera privada, dentro destes dois tipos de tomadores de serviço, a responsabilização por obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa terceirizada se dá através da responsabilidade objetiva e subjetiva.

Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 417) assevera que: Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente.

Sobre isso; explana Maria Cecília Alves Pinto, em seu livro Terceirização de serviço, (2004, p. 30):

ainda, o emérito doutrinador, afirma que o fenômeno da terceirização rompe com o clássico modelo de contrato de trabalho, quando dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista correspondente, sendo esta a razão pela qual é vista como exceção na forma de contratação de trabalhadores.

2.1 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE PATRONAL.

Como já dito no item anterior as correntes acerca dos requisitos para a declaração da responsabilidade do tomador de serviço se dividem de forma que a responsabilidade objetiva independe de culpa do tomador de serviço no inadimplemento da empresa terceirizada com o trabalhador terceirizado e a responsabilidade subjetiva decorre da necessidade de verificação de culpa do tomador de serviços seja no seu dever de fiscalizar o pagamento dos direitos trabalhistas dos colaboradores terceirizados ou na escolha de uma empresa que não tenha condições econômicas de suportar o pagamento dos direitos trabalhistas oriundos de um contrato de terceirização.

Os pressupostos para a declaração da responsabilidade são decorrentes do artigo 186 do código civil de 2002, dividindo a jurisprudência no que refere ao texto do artigo onde a corrente minoritária/objetiva afirma que a “ação” de contratar a terceirizada já abre a possibilidade de responsabilização, enquanto a corrente majoritária/subsidiária exige a presença da omissão do tomador de serviços no seu

dever de fiscalizar o pagamento do trabalhador terceirizados ou na “negligência e imprudência” no momento da escolha da empresa terceirizada e sua respectiva contratação, para gerar a responsabilização.

2.2 RESPONSABILIDADE OBJETIVA/SOLIDARIA.

Yussef Said Cahali leciona que, no plano da responsabilidade objetiva, o dano sofrido pelo administrado tem como causa o fato objetivo da atividade administrativa (comissiva ou omissiva), sendo absolutamente incompatível com o conceito de culpa administrativa, ou, até mesmo, falha no funcionamento do serviço administrativo. Continua Yussef Said Cahali (2014, p. 31):

A questão desloca-se, portanto, para a investigação da causa do evento danoso, objetivamente considerada, mas sem se perder de vista a regularidade da atividade pública no sentido de sua exigibilidade, a anormalidade da conduta do ofendido, a eventual fortuidade do acontecimento, em condições de influírem naquela causa do dano injusto, pois só este merece ser reparado

Diferente da responsabilidade subsidiária à responsabilidade objetiva não precisa necessariamente decorrer de culpa do tomador de serviços, bastando aqui a simples assunção do risco de um resultado lesivo, neste caso o inadimplemento das verbas trabalhistas de um trabalhador. A corrente minoritária que defende esta modalidade de responsabilidade afirma que esta decorre da tipificação do disposto no artigo 927 do código civil de 2002.

Esta espécie de responsabilidade é defendida sobre o argumento de que nas relações de exploração de trabalho o “artigo 2º parágrafo segundo da CLT” determina grupo econômico sobre um olhar diferente do grupo econômico empresarial dos outros ramos do direito, sendo necessária no primeiro para sua configuração a simples exploração conjunta da força de trabalho de determinado trabalhador, buscando a descoberta de quem foram os beneficiários reais do trabalho prestado em uma relação de emprego. Levando em conta esta tipificação de grupo econômico

outro aspecto que é argumentado é de que o tomador de serviço não pode simplesmente delegar a outra empresa o risco da atividade econômica englobada pela contratação de funcionários, sendo isto considerado uma fraude concreta ao risco da atividade econômica e resultando no benefício da responsabilidade subsidiária adotada e majoritariamente defendida no judiciário brasileiro.

Porem em se tratando da possibilidade da responsabilização objetiva do tomador de serviço no âmbito da administração pública, o posicionamento da maioria do judiciário brasileiro também é contrário à utilização desta modalidade de responsabilização, afirmando que a possível condenação do tomador de serviço na esfera pública ao pagamento das obrigações trabalhistas de um trabalhador decorre da responsabilidade subjetiva, uma vez que o fator que ocasionou a lesão ao trabalhador é desencadeado pela omissão do estado no seu dever. Aos que tem o posicionamento da adoção da responsabilidade objetiva do estado, o argumento utilizado além dos já citados é de que o dano decorrente da ação de contratar e utilizar a mão de obra da empresa terceirizada na administração pública, também está tipificado no artigo 37, parágrafo 6º da constituição/88.

Diante da fala do ministro do TST Ives Gandra, fica visível a teoria da corrente minoritária/objetiva/solidaria de que ação de contratar empresa terceirizada e o risco transferido diante da previsão normativa de que não há vínculo empregatício entre o tomador de serviço e o trabalhador terceirizado não pode vir a prejudicar o trabalhador que eventualmente não tenha suas obrigações trabalhistas pagas pela a empresa que o contratou, resultando na teoria de que a simples prestação de serviço gera a responsabilidade objetiva/solidaria do tomador de serviços.

2.3 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA/SUBSDIARIA.

A teoria da responsabilidade subjetiva se ergue sobre a figura do ato ilícito. De acordo com Caio Mário da Silva Pereira (2012, p. 10):

a essência da responsabilidade subjetiva vai assentar, fundamentalmente, na pesquisa ou indagação de como o comportamento contribui para o prejuízo sofrido pela vítima. (...) Somente será gerador daquele efeito [ressarcitório]

uma determinada conduta que a ordem jurídica reveste de certos requisitos ou de certas características

A responsabilidade do tomador de serviços em contrato de terceirização no que tange a corrente amplamente majoritária que argumenta que esta decorre da existência da culpa no ato danoso ao trabalhador seja na negligência ou imprudência (culpa *in eligendo*) no momento de escolha da empresa terceirizada para a prestação de um serviço ou na omissão do seu dever de fiscalizar (culpa *in vigilando*) a execução do contrato de terceirização englobado neste caso pela obrigação da empresa prestadora de serviços em cumprir com as obrigações trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. Neste sentido dispõe Celso Antônio Bandeira Mello (2016. p. 936):

Quando o dano foi possível em decorrência de uma omissão do Estado (o serviço não funcionou, funcionou tardia ou ineficientemente) é de aplicar-se a teoria da responsabilidade subjetiva. Com efeito, se o Estado não agiu, não pode, logicamente, ser ele o autor do dano. E, se não foi o autor, só cabe responsabilizá-lo caso esteja obrigado a impedir o dano. Isto é: só faz sentido responsabilizá-lo se descumpriu dever legal que lhe impunha obstar o evento lesivo. Deveras, caso o Poder Público não estivesse obrigado a impedir o acontecimento danoso, faltaria razão para impor-lhe o encargo de suportar patrimonialmente as consequências da lesão. Logo a responsabilidade estatal por ato omissivo é sempre responsabilidade por comportamento ilícito. E, sendo responsabilidade por ilícito, é necessariamente responsabilidade subjetiva, pois não há conduta ilícita do Estado (embora do particular possa haver) que não seja proveniente de negligência, imprudência ou imperícia (culpa) ou, então, deliberado propósito de violar a norma que o constituía em dada obrigação (dolo). Culpa e dolo são justamente as modalidades de responsabilidade subjetiva.

Diante do exposto resta evidente que para configurar o caráter subjetivo da responsabilidade há a necessidade de haver culpa por parte do poder público.

2.3.1 Culpa *in eligendo*.

A culpa *in eligendo* se dá através de uma escolha equivocada de determinada empresa terceirizadora de mão de obra, onde para que esta modalidade seja configurada é necessário que a contratante escolha determinada empresa e que esta não tenha o costume ou condições de cumprir com seus deveres com seus trabalhadores, neste caso na esfera trabalhista, porém a culpa *in eligendo* se

demonstra presente em diversos ramos do direito, como podemos ver no artigo 186 do código civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, **negligência ou imprudência**, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Podemos extrair do referido artigo a possibilidade de negligência e imprudência por parte de determinado tomador de serviço na escolha de uma empresa terceirizada sendo necessário que para a responsabilização decorra deste tipo de culpa, o reclamante comprove que o tomador de serviço já tenha tido conhecimento que determinada empresa terceirizada, anteriormente tenha demonstrado desconformidade com o regramento legal desta modalidade de contrato ou até mesmo que esta empresa se encontre em situação econômica frágil e que esta possa ser visivelmente caracterizada como inidônea, seja no âmbito do tomador de serviços privado ou público.

Em relação à administração pública, a culpa *in eligendo* está relacionada à lei de licitações tendo em vista que é momento em que se faz a escolha de determinada empresa para a futura prestação de serviços terceirizados, quanto a esta possibilidade de responsabilização discorre o ministro do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra:

Cabe à Administração Pública apreciar os documentos apresentados, bem como julgá-los, de modo a reconhecer os inabilitados e retirá-los do procedimento licitatório. Em assim não fazendo com a devida diligência, ocorre a possibilidade de contratar-se empresa que não corresponda às exigências da Lei, por exemplo, não encerrando qualificação econômico-financeira, fato que poderá afetar o adimplemento de várias parcelas durante a execução do serviço, como tributos, matéria-prima e, não menos importante, as verbas trabalhistas.

Conforme extraído da citação a caracterização da culpa *in eligendo* se dá na negligência do poder público em relação à empresa escolhida no momento da licitação de determinado serviço terceirizado.

Tal modalidade decorre da negligência estatal ao observar os requisitos de contratação dispostos no artigo 27 da lei 8.666 de 1993:

Art. 27. Para a habilitação nas licitações exigir-se-á dos interessados, exclusivamente, documentação relativa a:

- I - habilitação jurídica;
- II - qualificação técnica;
- III - qualificação econômico-financeira;
- IV – regularidade fiscal e trabalhista.

Diante do exposto pode-se observar que o legislador exige da administração pública a correta escolha na hora da contratação de uma empresa terceirizada, não só visando o menor custo no contrato de prestação de serviço.

2.3.2 Culpa *in vigilando*.

A denominada culpa *in vigilando* é caracterizada pela omissão do tomador de serviço do seu dever de fiscalizar o contrato celebrado com a empresa terceirizada, no caso em tela, a fiscalização do pagamento correto dos direitos trabalhistas de determinado trabalhador terceirizado seja pelo pagamento de salários, vale transporte, fundo de garantia e demais obrigações assumidas pela empresa terceirizada com o trabalhador. No que tange a prestação de serviço para a administração pública podemos extrair da lei de licitações 8.666 de 1993, o dispositivo legal que exige do poder público o dever de fiscalizar o adimplemento das obrigações trabalhistas destes trabalhadores:

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

§ 2º As decisões e providências que ultrapassarem a competência do representante deverão ser solicitadas a seus superiores em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes.

Quanto ao dever de fiscalizar o efetivo cumprimento de um contrato de terceirização de trabalho no âmbito privado, devemos extrair do já supramencionado artigo 186 do código civil de 2002 a possibilidade de que a omissão da fiscalização venha a causar dano ao trabalhador que presta o serviço resultante do contrato entre a empresa terceirizada e o tomador de serviço privado.

3 RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO TOMADOR DE SERVIÇOS NO TST E STF.

Quanto à responsabilidade das obrigações trabalhistas dos prestadores de serviços pelo tomador do serviço no âmbito privado e entendimento doutrinário e jurisprudencial é pacífico, porém no âmbito público os órgãos da administração pública que muitas vezes são condenados a pagar as obrigações trabalhistas dos funcionários que lhe prestaram serviços através de empresa terceirizada, alegam que o legislador em seu artigo 71 da lei 8.666 de 1993 (**lei das licitações**), retirou a responsabilidade da administração pública em relação a qualquer obrigação trabalhista dos seus prestadores de serviços terceirizados.

Art.71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.
§1ºA inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

Mesmo que o artigo acima citado artigo seja plenamente valido há outros dispositivos legais em sentido divergente a interpretação literal do artigo 71 da lei 8.666 de 1993, assim como artigo 67 da mesma lei citado na página anterior:

Dentro da referida execução do contrato está o pagamento correto dos direitos trabalhistas dos prestadores de serviço demonstrando que no supramencionado artigo o legislador exige do poder público a real e efetiva fiscalização do contrato feito por licitação neste caso de terceirização de trabalho, inclusive fazendo referência a que um representante da administração pública seja designado para este objetivo, neste sentido tem sido o posicionamento da justiça do trabalho.

Mesmo com a insistência das procuradorias públicas em citar o artigo 71 da lei 8.666 de 1993 com objetivo de eximir a administração pública da responsabilidade perante os direitos trabalhistas inadimplidos pela empresa terceirizada o Tribunal Regional da 4º Região editou a súmula de número 11 em

sentido contrário: “Sumula 11 TRT4: A norma do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 não afasta a responsabilidade subsidiária das entidades da administração pública, direta e indireta, tomadoras dos serviços”.

Após observar a divergência possível na interpretação destes dispositivos legais, outro aspecto de grande importância e de forte divergência nesta questão é de que se houver demanda judicial exigindo a condenação solidária\subsidiária do órgão público, a quem caberá a produção das provas caracterizadoras da responsabilidade no processo.

3.1 SÚMULA 331 DO TST.

Diante da controversa explicitada no item anterior foi dada a redação da súmula 331 resolvendo a questão da responsabilidade do tomador de serviço por determinado tempo, orientando assim as esferas inferiores do judiciário de como deveriam tomar as decisões relacionadas ao tema. Como podemos observar no item V desta súmula, a disposição exigindo a fiscalização da administração pública das obrigações trabalhistas dos trabalhadores terceirizados nos contratos de terceirização do trabalho.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Porem mesmo com a elaboração desta súmula que considerou a decisão contida na ADC 16, a questão que resulta divergência na sua aplicação no âmbito da

responsabilidade pública é de quem é o ônus da prova dos fatores caracterizadores da responsabilização como demonstrarei a seguir.

3.2 ADC 16/ RECURSO EXTRAORDINÁRIO 760.931 STF.

Buscando se eximir do dever de pagar os trabalhadores terceirizados que não receberam os valores a título de direitos trabalhistas da empresa que efetivamente os contratou o governador do Distrito Federal interpôs a Ação Direta de Constitucionalidade referente ao artigo 71 da Lei 8.666 de 1993 já mencionado no presente trabalho, onde foi reconhecida a constitucionalidade deste artigo.

Porem mesmo o em se declarando a constitucionalidade deste artigo, que foi o que aconteceu no julgamento da ADC 16 a administração pública não ficaria imune de possível condenação subsidiária em relação às obrigações trabalhistas de determinado prestador de serviço contratado através de uma empresa terceirizada.

Neste sentido ficou decidido que a possível condenação em caráter subsidiário será determinada pelo caso concreto e que só será possível se existente a 'culpa *in vigilando*' do ente público que seria a falha no seu dever de fiscalizar o pagamento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados da administração pública.

A única maneira possível da administração pública se eximir da referida culpa seria a criação de sistemas fiscalizadores, pois de outra forma seria claramente incoerente a não responsabilização da administração pública tendo em vista que foi a beneficiária real e direta do trabalho prestado por determinado trabalhador terceirizado.

Porém com os referidos posicionamentos dos ministros do STF é possível observar em acórdãos do TST em que os ministros julgam necessário que o reclamante faça a prova de que a administração pública não fiscalizou determinado contrato de terceirização do trabalho, algo que teoricamente violaria os princípios de aptidão de prova, visto que é claramente impossível que o trabalhador terceirizado venha a fazer a referida prova.

De fato os ministros discutiram sobre assunto, porém não explicitaram na

tese da repercussão geral o posicionamento no que tange a quem cabe o ônus de provar a fiscalização do contrato de terceirização com administração pública.

3.2.1 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO.

Como já exposto, a Justiça laboral tende a garantir o pagamento dos direitos trabalhistas de funcionários terceirizados, também, nas hipóteses em que a tomadora de serviço integra a Administração Pública. No entanto, referido assunto é marcado por reiterados debates jurisprudenciais e doutrinários, porquanto há norma proveniente de Lei Federal que veda a responsabilização do ente público pelos aludidos direitos laborais dos chamados funcionários terceirizados. Quanto ao ponto, observa-se que alguns aspectos são alvos de debates nos tribunais e na academia, mais especificamente a constitucionalidade do dispositivo da Lei de Licitações que veda a responsabilidade do ente público, assim como a natureza da responsabilização pública e a modalidade aplicada à Administração.

Sobre essa perspectiva, Lúcia Regina Melo de Andrade apresenta contraponto no que concerne à responsabilidade social de tal entendimento. Assevera que, prevalecendo tal entendimento, o que se verificaria é a completa frustração de direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. Afirma Lúcia Regina Melo de Andrade (2011, p. 90) que:

Em perspectiva diversa, o trabalhador não pode ser considerado de maneira isolada, pois a negativa da referida responsabilidade atinge uma considerável coletividade de trabalhadores, cada vez mais crescente. Assim, diante do inadimplemento do prestador de serviço e da conseqüente negativa por parte da Administração Pública verificasse a frustração dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores que empreenderam seus esforços em prol da produtividade do tomador. A norma prevista da lei de licitações parece caminhar em sentido contrário a nova postura estatal diante do descumprimento dos direitos fundamentais e sociais. Inclusive, dentre os relevantes estudos acerca dos direitos fundamentais e sua concretização temos a proposta de Jellinek, que desenvolveu a teoria dos quatro status dos direitos fundamentais, quais sejam, status passivo, negativo, positivo e ativo.

Sérgio Pinto Martins (2011, p. 296) lesiona que:

o não pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços. Isso indica que a tomadora de serviços tem culpa in eligendo e in vigilando, pela escolha inadequada de empresa inidônea financeiramente e por não a fiscalizar pelo cumprimento das obrigações trabalhista.

Pode-se dizer, então, que para o professor Sérgio Pinto Martins, a culpa pelo inadimplemento das verbas trabalhistas é presumidamente da Administração, uma vez que escolheu inadequadamente uma empresa para prestar serviços, por ser inidônea financeiramente e, ainda, porque o inadimplemento pressuporia falha na fiscalização no pagamento das verbas trabalhistas pela empresa contratada aos seus funcionários, atraindo a responsabilidade por tais verbas ao ente estatal, sem desconsiderar eventual ação de regresso contra a empresa inadimplente.

4 CONCLUSÃO.

A principal motivação deste trabalho foram as recentes mudanças acerca da terceirização no Brasil, especialmente sua regulação por disposições legais, quais sejam: Lei 13.429/2017 (lei da terceirização) ou pela lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), ambas alterando o conteúdo da Lei 6019/74 e considerando que representam mudanças reais na vida de grande parte das empresas e dos trabalhadores brasileiros.

Em razão disto, foi necessário primeiramente esclarecer pontos referentes à terceirização do trabalho no Brasil e demonstrar seu conceito, assim como seus elementos e características. Inicialmente, verificou-se que a possibilidade de utilização desta modalidade de serviço estava associada apenas às atividades-meio de determinado tomador de serviço, sendo ora estendida às atividades-fim (considerando o advento da nova lei da terceirização e a reforma trabalhista). Passou-se, então, à análise da regulamentação da terceirização da mão de obra.

A terceirização no Brasil, até o ano de 2017, enfrentava a ausência de regulação legal, sendo norteador pela súmula 256, posteriormente revisada através da súmula 331, ambas do Tribunal Superior do Trabalho. Foi a lei 13.429 de 2017, que veio para sanar esta lacuna legislativa tendo em vista o forte crescimento da utilização de mão de obra terceirizada no setor econômico-produtivo brasileiro.

Percebe-se, com este trabalho a polemica em torno deste tema, que é defendido e atacado por diversos setores da sociedade e da economia, principalmente na disputa entre os representantes dos trabalhadores (em sua maior parte sindicatos) e do setor empresarial. Nesse debate social, verifica-se recorrentemente o argumento de que a terceirização de forma irrestrita traz precariedade real ao emprego, ao que em resposta observa-se o contra-argumento de que a terceirização está diretamente ligada à diminuição do custo da mão de obra e de riscos no que se refere às ações trabalhistas, assim como no aumento da eficiência das empresas ou qualquer que for o ramo do tomador de serviços, dinamizando a economia e sendo, portanto, necessária ao momento econômico brasileiro.

Posteriormente, estudou-se a responsabilidade do tomador de serviços, tema de grande importância na realidade do trabalhador terceirizado brasileiro, sendo possível a observação disto não apenas no plano teórico, como também na vida prática, ao analisar processos e perceber que diversos trabalhadores, que não receberam seus direitos trabalhistas na maior parte as suas verbas rescisórias, muitas vezes não o receberam em razão da interpretação dada pelo TST às decisões do STF, reconhecendo ou não a responsabilidade subsidiária da administração pública, levando em conta que as empresas receberam os valores a título do contrato de terceirização, porém não repassaram os valores recebidos aos empregados que efetivamente prestaram o serviço.

Outro ponto importante deste trabalho é a questão dos três tipos de interpretação emprestada pelo Tribunal Superior do Trabalho à tese de repercussão geral fixada no Recurso Extraordinário 760.931, divergindo no sentido da incumbência do ônus da prova da fiscalização do contrato, seja designando a administração pública ou a trabalhador terceirizado e, por último, a interpretação dada à Súmula 126 do TST, que refuta a análise de fatos e provas por suas Turmas uma vez que o tribunal possui competência apenas para uniformizar a jurisprudência, devendo evitar a aglutinação

de processos em sua jurisdição, tudo isso demonstrado através das ementas dos acórdãos retro transcritos. No particular, reafirma-se a relevância do assunto no presente trabalho, tendo em vista que é fator determinante em uma demanda trabalhista a correta interpretação da responsabilidade do subsidiário (administração pública) nas verbas inadimplidas pela empresa terceirizada.

Por fim posso concluir que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, seja ele pessoa jurídica do âmbito privado ou da administração pública, incluindo autarquias e fundações é, em muitas vezes a decisão da literal Justiça ou não ... para inúmeros brasileiros, que se encontram inclusive no dia de hoje, lesados; seja pelos inadimplementos de suas verbas rescisórias ou demais pedidos relacionados ao seu vínculo de emprego.

5 REFERÊNCIAS.

ANDRADE, Lúcia Regina Melo de. Reflexos do Julgamento da ADC 16 da Inteligência da Súmula 331 do TST. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. João Pessoa, PB, v. 18, n. 1, 2011.

BRASIL. Código de Direito Civil. 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 26 maio. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 maio. 2023.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 23 maio. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 23 maio. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 26 maio. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 12 maio. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Constitucionalidade nº 16. Relator: Ministro Cezar Peluzo. Julgamento em: 24 nov. 2010.

Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 01 maio. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Especial nº 760931. Relator: Ministra Rosa Weber. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246#>>. Acesso em: 24 maio. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 760.931.

Relatora: Ministra Rosa Weber. Brasília, DF. Disponível em:

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246>>. Acesso em: 12 maio. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 119100-78.2008.5.04.0018. Relator: Ministro Ives Gandra., disponível em:<<http://www.tst.jus.br/web/guest/processos-do-tst>>. Acesso em: 21 maio. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 11877-23.2015.5.15.0145. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 22 ago. 2017. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/web/guest/processos-do-tst>>. Acesso em: 01 maio. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1987-63.2015.5.08.0110. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandão. Brasília, DF, 16 ago. 2017. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/web/guest/processos-do-tst>>. Acesso em: 03 maio. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 441-68.2016.5.13.0022. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília. DF, 30 ago. 2017. Disponível em:

<<http://www.tst.jus.br/web/guest/processos-do-tst>>. Acesso em: 04 maio. 2023.

BUENO, Jorge Luiz da Rocha. **Terceirização**. 1. ed. Santa Cruz do Sul: editora IPR, 2005.

CAHALI, Yussef Said. **Responsabilidade Civil do Estado**. 5 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2002.

FERREIRA, Augusto Cezar. **A Terceirização à Luz do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: editora DE Direito, 1997.

GRASSELLI, Lucas Ferraz. O que a Lei n. 13.429/2017 dispõe sobre a terceirização? . Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5048, 27 abr. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57343/a-terceirizacao-em-face-da-lei-n-13-429-2017>>. Acesso em: 14 junho. 2023.

MACIEL, José Alberto Couto. Comentários à Lei 13.429 de 31 de março de 2017 no que concerne à Terceirização. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256807,51045-Comentarios+a+lei+13429+de+31+de+marco+de+2017+no+que+concern+e+a>>. Acesso em: 15.06.2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 6 ed., São Paulo: Atlas, 2010, p. 215 apud BOHNERT, Luciana Neves. Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16: nova visão para a responsabilização da Administração Pública nos encargos trabalhistas de contratos de terceirização. Interesse Público – IP, Belo Horizonte, MG, ano 13, n. 69, set./out. 2011.

MARX, Karl. O capital. Crítica da economia política. Livro primeiro: **O Processo de Produção do Capital**. Tomo 2 (Capítulos XIII a XXV). Coordenação e revisão de Paul Singer. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 23. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil. Atualização de Gustavo Tepedino**. 10 ed. rev. atual., Rio De Janeiro: GZ Editora, 2012.

PINTO, Maria Cecília Alves. Terceirização de serviços: responsabilidade do tomador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, jan./jun. 2004.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização–Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques. **Revista do Tribunal Superior do trabalho**. São Paulo: LexMagister, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011.

VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. Belo Horizonte:
Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 54, jan./jun. 2009.