



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

ORIENTANDA: EMILLY ALVARENGA GOMES
ORIENTADORA: PROFA. DRA. HELENA BEATRIZ DE MOURA BELLE

GOIÂNIA – GO
2024

EMILLY ALVARENGA GOMES

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADO NA
ADMISTRAÇÃO PÚBLICA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).
Profa. Orientadora Doutora Helena Beatriz de Moura Belle.

GOIÂNIA – GO
2024

EMILLY ALVARENGA GOMES

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Data da Defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Orientadora Doutora Helena Beatriz de Moura Belle Nota

Examinador(a) Convidado(a): Prof.(a): Titulação e Nome Completo Nota

A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Emilly Alvarenga Gomes¹

Resumo: A precarização das condições de trabalho terceirizado na administração pública demonstra a não observância dos princípios constitucionais da proteção da dignidade humana e da preservação do trabalhador. O presente estudo busca compreender os impactos da terceirização nas condições trabalhistas, especialmente para os trabalhadores na administração pública. Os terceirizados frequentemente enfrentam condições instáveis e questionáveis em relação à qualidade do trabalho. O objetivo é compreender os fatores que geram essa instabilidade, tanto do empregador quanto do trabalhador no exercício dos serviços prestados para a administração pública. A abordagem metodológica empregada foi qualitativa, utilizando a legislação e interpretações documentais. Os resultados evidenciaram desafios enfrentados pelos trabalhadores terceirizados, como a falta de benefícios e a insegurança no emprego. Conclui-se que medidas efetivas são necessárias para garantir condições laborais dignas e estáveis para os terceirizados na Administração Pública.

Palavras-chave: Precarização. Terceirização. Administração Pública. Condições de trabalho.

Abstract: *The precariousness of outsourced working conditions in public administration demonstrates non-compliance with the constitutional principles of protecting human dignity and preserving workers. The present study seeks to understand the impacts of outsourcing on working conditions, especially for workers in public administration. Contractors often face unstable and questionable situations regarding the quality of work. The objective is to understand the factors that generate this instability, both for the employer and the worker when performing services provided for the public administration. The methodological approach used was qualitative, using legislation and documentary interpretations. The results highlighted the challenges faced by outsourced workers, such as the lack of benefits and job insecurity. It is concluded that effective measures are permitted to guarantee decent and resulting working conditions for outsourced workers in the Public Administration.*

Key words: *Precairousness. Outsourcing. Public administration. Work conditions.*

¹ Qualificação do autor (a)

INTRODUÇÃO

Comentado [Hd1]: Alinhar a esquerda. Ver em todos os tópicos.

O objetivo do presente estudo é analisar como a terceirização na Administração Pública é um fenômeno que ganha cada vez mais destaque, impulsionado pela promessa de aprimorar a qualidade e eficiência dos serviços oferecidos, ao mesmo tempo em que busca reduzir os custos operacionais. No entanto essa prática tende a desequilibrar a balança em favor dos interesses econômicos, em detrimento dos direitos e da estabilidade dos trabalhadores envolvidos.

Ao analisar essa questão, é necessário levar em consideração os princípios constitucionais fundamentais consagrados pela Constituição Federal de 1988. Entre esses princípios, destacam-se o direito à dignidade, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, os quais nem sempre são garantidos na prática, especialmente no contexto das empresas que prestam serviços terceirizados para a Administração Pública.

Os trabalhadores terceirizados enfrentam uma série de desafios e vulnerabilidades, incluindo a diminuição de benefícios e oportunidades de capacitação, bem como a instabilidade e a alta rotatividade no emprego. Essas condições precárias de trabalho destacam a necessidade urgente de uma análise mais aprofundada e a implementação de medidas eficazes para combater a precarização laboral.

O objetivo principal deste trabalho é examinar os impactos da terceirização no setor público com o intuito de demonstrar a necessidade de garantir direitos trabalhistas promovendo um ambiente saudável e justo para os trabalhadores, como também visando ação legislativa que protejam os trabalhadores.

Este estudo se utilizará do método qualitativo, coletando informações e analisando-as e identificando informações relevantes para o estudo, através da legislação brasileiras e documentos pertinentes.

1 A TERCEIRIZAÇÃO

Ao se analisar a concepção de terceirização, seria uma forma de organização onde a empresa ou a estrutura pública transfere a atividade meio, economizando

recursos enxugando por sua vez a máquina pública. Para Goldinho Delgado (2015, p. 473).

[...] É o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Averiguando de maneira mais específica percebemos que a terceirização é o método que o tomador recebe a prestação sem estender os laços com os trabalhadores e limitando suas obrigações trabalhistas.

Comentado [Hd2]: Espaço simples. Fazer em todo o texto.

Conforme exposto por Goldinho Delgado, a terceirização é relação triangular, envolvendo o empregado, que realizará o efetivo serviço contratado; a empresa, que é a entidade contratada pelo poder público ou empresa tomadora que mantém relações trabalhistas com o empregado; e o poder público ou empresa tomadora que receberá o serviço contratado, mas não possuindo vínculo diretamente com o trabalhador. A terceirização pode ser compreendida como uma contratação de mão de obra a menor custo para a empresa tomadora ou órgão público, ela não será responsabilizada pelos débitos trabalhistas e futuros problemas causados no ambiente de trabalho.

1.1 **LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA**

Comentado [Hd3]: Alinhar a esquerda. Fazer isto em todo o artigo.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei de 1943, assinado pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, firmou o marco inicial para toda a regulamentação das relações trabalhistas do Brasil, como a garantia do descanso semanal, licença-maternidade, previdência social, férias coisas que eram impensáveis antes da década de 40. No que tange a terceirização, o assunto não foi aludido no texto de 1940. Porém aludida na lei do Trabalho Temporário em 1970 como discorre Maurício Godinho Delgado (2019. p. 543)

[...] A partir da década de 1970 a legislação heterônoma incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974) — diploma que dizia respeito apenas à terceirização provisória, com curto período de duração. Tempos depois, pela Lei n. 7.102/83, autorizava-se também a terceirização da atividade superespecializada de vigilância bancária, a ser efetuada em caráter permanente (ao contrário da terceirização autorizada pela Lei n. 6.019/74, que era somente provisória).

A legislação sobre o Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974), que regulamentou a terceirização temporária e de curto prazo. Estabelecendo

taxativamente as formas para a contratação de trabalhadores temporários, e assim atender às necessidades ou condições sazonais de uma empresa contratante, ampliando também desta forma o escopo de uma terceirização. No entanto, ao longo do tempo, questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores terceirizados e à incerteza nas relações trabalhistas levaram a discussões e revisões legais cumulativamente alterações pela Constituição Federal 1988, Emendas Constitucionais, convenções internacionais e por fim a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista em 2017, conforme a interpretação de Godinho Delgado (2019. p. 157):

[...] O projeto humanista, social, inclusivo e democrático da Constituição de 1988 — aperfeiçoado pelas Emendas Constitucionais n. 24/1988 e 45/2004, além das Convenções Internacionais aprovadas desde o advento da Constituição da República, a par das leis democráticas e inclusivas promulgadas nos 25/27 anos de vigência da Carta Magna —, foi subitamente abalado em 2016/2017, mediante a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), em direção antitética à arquitetura estruturada nas quase três décadas precedentes. Acolhendo as teses ultra liberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas, a nova legislação, de maneira célere e compulsiva, deflagrou agressivo processo de desregulamentação e flexibilização trabalhistas, completado por severas restrições ao acesso à Justiça do Trabalho por parte do trabalhador brasileiro.

Conforme Delgado a CF/1988, de fato promoveu direitos fundamentais e sociais. Mas a Reforma Trabalhista de 2017 representou um certo afastamento desses princípios garantidos na Constituição, com a instrumentalização das emendas constitucionais e acordos internacionais, que ajudara a progredir e promover direitos e garantias. Ademais, a Reforma Trabalhista de 2017 contradiz com quando professa essas medidas liberalistas, ao adotar esses princípios e promovendo um estado mínimo, favorecendo o interesse do poder econômico, ao mesmo tempo que enfraquece as proteções trabalhistas e viola os direitos dos trabalhadores, a promoção desta flexibilidade limita a capacidade dos trabalhadores de procurarem reparação legal em caso de violações da legislação laboral.

Em compêndio, desde a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943 até a Reforma Trabalhista de 2017, observa-se um constante embate entre a busca por direitos e garantias aos trabalhadores e a flexibilização proposta em prol do aspecto econômico, eventualmente em detrimento dos direitos já conquistados. Inicialmente, a legislação tinha como objetivo proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores, estabelecendo normas consideradas avançadas para a época (1943).

Entretanto, ao longo do tempo, especialmente com a Reforma Trabalhista de 2017, esse movimento em direção a princípios ultraliberais, enfraquecendo as proteções laborais em favor de uma suposta maior flexibilidade e autonomia nas relações de trabalho.

De fato, a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços. Esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos, quer originadas de seu regulamento interno, quer originadas simplesmente da prática cotidiana empresarial, quer oriundas dos instrumentos negociais coletivos inerentes às categorias econômica e profissional envolvidas (bancos e empregados bancários, respectivamente; empresas metalúrgicas e empregados metalúrgicos, respectivamente; etc.). (Delgado 2019, p. 541)

Em sua essência a terceirização tende a diminuir o nível de remuneração e benefícios oferecidos ao trabalhador terceirizado em comparação com aqueles contratados diretamente pelo empregador principal, esse rebaixamento não se limita apenas ao valor do salário recebido pelo trabalhador, mas também abrangendo um conjunto de benefícios e proteções que geralmente são garantidos aos funcionários diretos pelo empregador principal. Estas proteções podem ser advindas de regulamentos internos da empresa, práticas habituais de gestão ou acordos coletivos negociados entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores em suas respectivas categorias profissionais e setoriais.

A disparidade que emerge entre os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados, tanto em termos de compensação financeira quanto em garantias laborais. Isso sugere que a terceirização pode resultar em condições de trabalho desfavoráveis para os trabalhadores terceirizados, dissolvendo a identidade profissional do trabalhador promovendo a dissolução das formas de união dos vínculos empregatícios e a união entre os próprios empregados que não se unam ao sindicato, desta forma manuseiam os empregados que estão mais vulneráveis.

Não apenas impacta as condições materiais e de trabalho dos empregados, mas também reverbera em outras esferas da organização laboral, como o movimento sindical. Essa fragmentação dos vínculos empregatícios e a dispersão dos trabalhadores entre diferentes empresas minam a coesão necessária para uma representação sindical eficaz. Dificultando a identificação e o fortalecimento de

interesses comuns entre os trabalhadores, enfraquecendo por sua vez o vínculo entre trabalhadores.

2 A CONTRATAÇÃO DE TERCEIRIZADOS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os trabalhadores terceirizados oferecem grandes benefícios para a administração pública, o principal benefício é o baixo custo operacional e a contratação rápida de trabalhadores pelo curto período de vigência do contrato, delegando assim atividades não essenciais a terceiros, podendo concentrar mais recursos a atividades com mais retorno monetário. Porém com a possibilidade de diminuição da qualidade de serviços ofertados pelos terceirizados para a própria administração pública.

2.1 MEIOS DE CONTRATAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A contratação de empresa para a prestação de serviços ocorre por intermédio de licitação, que busca buscando a propostas mais vantajosas entre as empresas que atendem as condições previstas pela própria administração pública por meio do edital. Servindo como um ponto de partida, pois estabelece diretrizes, condições e requisitos para a participação no processo licitatório.

O recebimento das propostas representa o momento em que as empresas interessadas manifestam seu interesse e apresentam suas propostas comerciais, administração seleciona a proposta mais vantajosa para si, ou seja, a proposta mais barata e formaliza o contrato. Sobre este assunto, discorre Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2016 p.412)

A licitação é um procedimento integrado por atos e fatos da Administração e atos e fatos do licitante, todos contribuindo para formar a vontade contratual. Por parte da Administração, o edital ou convite, o recebimento das propostas, a habilitação, a classificação, a adjudicação, além de outros atos intermediários ou posteriores, como o julgamento de recursos interpostos pelos interessados, a revogação, a anulação, os projetos, as publicações, anúncios, atas etc. Por parte do particular, a retirada do edital, a proposta, a desistência, a prestação de garantia, a apresentação de recursos, as impugnações.

Comentado [Hd4]: Faça em dois parágrafos.

A obrigatoriedade de licitação, estabelecido pela Constituição Federal de 1988, visa a transparência de seus atos que é minuciosamente discorrido através da Lei nº 8.666/1993, conhecida como Lei de Licitações e Contratos, estabelecendo as normas gerais sobre licitações e contratos administrativos. Aplicando-se a todos os órgãos e entidades da Administração Pública seja no âmbito federal, estadual ou municipal. Ressalvando-se os casos de dispensa ou inexigibilidade de licitação, que são situações específicas em que a competição é dispensada devido a circunstâncias particulares, como emergências, singularidade do objeto ou inviabilidade de competição.

Conforme a CF/1988, essa obrigatoriedade licitatória se faz presente:

Art. 175. Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.

Parágrafo único. A lei disporá sobre:

I - O regime das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos, o caráter especial de seu contrato e de sua prorrogação, bem como as condições de caducidade, fiscalização e rescisão da concessão ou permissão;

II - Os direitos dos usuários;

III - política tarifária;

IV - A obrigação de manter serviço adequado.

O art. 175 demonstra a necessidade inevitável da licitação como uma forma de controle e respaldo para a atividade exercida pela empresa terceirizada no oferecimento de seus serviços, sem prejudicar a administração pública. A realização de licitações desempenha a busca pela eficiência e transparência na prestação de serviços públicos.

Ao estabelecer critérios claros e pré-determinados para a seleção de empresas concessionárias ou permissionárias, visa-se assegurar a proteção do interesse público e o uso eficiente dos recursos disponíveis. Contudo, é preciso reconhecer que, visando reduzir despesas e manter a competitividade, algumas empresas podem adotar práticas que comprometem a qualidade dos serviços e prejudicar os trabalhadores.

Uma das consequências dessas práticas é a imposição de uma carga excessiva de trabalho sobre os funcionários, atrasos no pagamento de horas extras e a ausência de um plano de saúde adequado e o baixo salário.

2.1.1 Formas De Contratação De Servidores

A forma de contratação de servidores no âmbito da administração pública reflete a complexidade e a variedade de necessidades que o Estado enfrenta para o cumprimento de suas funções e para a prestação dos serviços públicos à população. Entre essas modalidades, o concurso público, o empregado público, os cargos comissionados, os agentes públicos, os temporários e os terceirizados.

O concurso público, sendo a principal forma de ingresso nos quadros permanentes da administração pública. Nesta forma os candidatos são selecionados por meio de provas e análises de títulos previamente estabelecidos por edital, visando garantir a igualdade de oportunidades para todos. Por serem aprovados em concurso público possuem vínculo empregatício direto com os órgãos estatais ou entidades da Administração Indireta, gozando de estabilidade no cargo, salvo em casos de falta grave comprovada, conforme previsto na CF/1988 no art. 37, inciso II:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; [...]

V - As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento; [...]

Por outro lado, conforme o art. 37, II, o empregado público segue o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), contratado mediante processo seletivo simplificado, sem possuir estabilidade no cargo, estando sujeito às mesmas condições de contratação e rescisão que qualquer trabalhador da iniciativa privada.

Os cargos comissionados, por sua vez, são ocupados por nomeação livre, geralmente para funções de confiança e de assessoramento, sendo destinados a pessoas que exercem atividades de direção, chefia ou assessoramento nos órgãos públicos. No entanto, diferentemente dos servidores estáveis, os ocupantes de cargos

Comentado [Hd5]: Ajustar. Retirar espaço em branco.

comissionados não possuem estabilidade no cargo, podendo ser exonerados a qualquer momento.

Os agentes públicos, investidos através de eleição, como prefeitos, vereadores, deputados, senadores, governadores e presidente da República, que são escolhidos pelo voto popular para exercerem funções representativas no âmbito dos poderes Executivo e Legislativo. Os temporários são contratados para atender a necessidades específicas e temporárias da administração pública, como substituição de servidores afastados por licença médica ou para atender demandas sazonais de trabalho. Eles são regidos por legislação específica.

Por fim, os terceirizados são contratados por empresas prestadoras de serviço, selecionadas por meio de licitação, para exercerem atividades que não estão diretamente relacionadas às decisões estratégicas do órgão público. Geralmente, essas atividades incluem serviços de limpeza, segurança, transporte, manutenção predial e de equipamentos, recepção, entre outros.

3 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A terceirização por sua essência tende a precarizar a condições do trabalhador, pois impede o trabalhador de ter contato direto com o órgão para qual presta serviço. O ponto inicial de análise é a diferença salarial entre os trabalhadores investidos por concurso público ou processo seletivo, os terceirizados possuem um acesso limitado ou inexistente a plano de saúde, seguro de vida e auxílio alimentação, coisa que outros servidores usufruem pois são vantagens garantidas pelo próprio estado. Os terceirizados permanecem com essa disparidade pois não estão ligados diretamente ao estado, mas sim a empresa terceirizada.

3.1 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS SERVIDORES TERCEIRIZADOS

O Ministro Marco Aurelio elucida no tema 383 que “equiparação da remuneração entre terceirizados e empregados da empresa tomadora de serviços fere

o princípio da livre iniciativa, por serem agente econômicos distintos [...]” desta forma os trabalhadores terceirizados se mantém na escuridão quanto a equiparação salarial.

Conforme a natureza da atividade exercida o trabalhador terceirizado estará exposto riscos significativos, como a exposição de produtos químicos e a falta de equipamento de proteção adequados, aumentando por sua vez a probabilidade de acidentes de trabalho, lesões graves e doenças em decorrência deste contado com tóxicos sem a devida proteção.

Desta forma elucida Druck (2016, p.196) demonstra:

Os trabalhadores terceirizados, além de serem os que ganham menos, trabalham mais, são mais instáveis e tem menos direitos, são os que mais morrem e se acidentam. Essa vulnerabilidade da sua saúde e a maior exposição aos riscos decorrem exatamente desta maior precariedade do trabalho, da falta de treinamento adequado, de qualificação, de proteção por política de segurança e saúde, pois em geral as empresas terceirizadas não dispõem dessa política, da ausência de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e, principalmente 197 da não identificação, eliminação e controle dos riscos por meio de proteções coletivas. Para agravar ainda mais este quadro, pesquisas mais recentes no setor industrial mostram que as empresas têm terceirizado o seu serviço médico. Saúde e segurança no trabalho

O real cotidiano enfrentado pelos trabalhadores terceirizados é preocupante, visto que há ausência de políticas eficazes de segurança e saúde pelas empresas terceiradas, significando que os trabalhadores não tem acesso de forma efetiva as mesmas proteções e medidas protetivas que os mesmos trabalhadores contratados de forma direta teriam, tal fato agravado pela falta da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente), demonstrando que não há como identificar e abordar estruturalmente os riscos no local de trabalho.

Além dos riscos no manuseio de equipamentos ou produtos tóxicos, a capacitação dos trabalhadores, prevista na lei de Licitações e Contratos (Lei nº 8.666/1993), estabeleceu que os contratos com empresas terceirizadas devem prever a capacitação dos trabalhadores para o desempenho de suas funções, garantindo assim a qualidade e a eficiência na prestação dos serviços. O que de fato não ocorre na prática.

Ligado a falta de preparo adequado do trabalhador, ocorre o desperdício de recursos públicos, como os erros no manuseio de equipamentos específicos, a falta de conhecimentos de procedimentos operacionais, a negligência na própria execução das atribuições do trabalhador gerando assim danos materiais e

consequentemente financeiros para a administração pública para a reparação ou substituição de materiais e equipamentos.

Esse despreparo do trabalhador e a falta de representação sindical e a falta de voz ativa nos locais de trabalho, sem de fato possuir um sindicato atuante para negociar em nome coletivo os trabalhadores estarão mais suscetíveis a violação de seus direitos trabalhistas como a jornada excessiva, a falta de pagamento adequado das horas extras, entre outros benefícios.

Além da impossibilidade da realização de greve outras formas de manifestação coletiva, diminuindo ainda mais a capacidade dos trabalhadores terceirizados de reivindicar melhorias nas condições laborais e os salários equiparados aos de servidores efetivos. Com esta falta de possibilidades o trabalhador é afetado na vida financeira e bem-estar individual e familiar.

3.1.1 A rotatividade dos trabalhadores e o prejuízo para a administração pública

Apesar das empresas terceirizadas oferecerem a oportunidade de emprego ela não garante a estabilidade do empregado, visto que dependem de contratos com os órgãos da própria administração pública, essa possibilidade de quebra de contrato abrupta com o trabalhador gera constante vulnerabilidade financeira e emocional quanto ao futuro profissional e salarial. A falta de garantia do trabalhador mina o planejamento profissional e pessoal, dificultando a construção de uma carreira sólida e estável, onde poderia traçar planos pessoais financeiros, como por exemplo a preparação para a aposentadoria, benefício que é resguardado a qualquer outro servidor da administração pública.

Afetando, não somente o planejamento pessoal a instabilidade poderá aumentar o estresse e ansiedade do trabalhador, o incerto da permanência no emprego e a pressão para a renovação do contrato de trabalho e o medo constante de perder o emprego de forma abrupta impactam negativamente na saúde mental dos trabalhadores acarretando sintomas de estresse, ansiedade e em casos graves, a depressão. Vulneráveis a esse sistema, os trabalhadores terceirizados ficam suscetíveis a aceitar baixos salários, jornadas excessivas e condições de trabalho inadequadas somente para garantir a manutenção do emprego.

Conforme a pesquisa feita em 2017 pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

A elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento, que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter de aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria.

A terceirização não afeta somente os trabalhadores, mas também as empresas que enfrentam os custos de admissão e desligamento dos trabalhadores nessa rotatividade da mão de obra. A necessidade de contratar, treinar e desligar o empregado gera um ônus significativo para a empresa que impacta de forma direta na lucratividade de tal forma que se torna um ciclo vicioso que afeta todas as partes como um todo.

Mas essa rotatividade da mão de obra gera mais do que a busca por novas oportunidades empregatícias, mas sim, uma constante sensação de ansiedade em relação ao futuro profissional, também o constante desafio do trabalhador de se adaptar aos novos ambientes de trabalho e a relação para com os outros servidores impactando de forma significativa no bem-estar e qualidade de vida do trabalhador.

Deste modo, se torna necessários que as empresas e a administração pública não considerem somente os custos imediato associados a contratação, capacitação e a rotatividade dos trabalhadores, mas também os efeitos a longo prazo tanto quanto a produtividade dos funcionários quanto a reputação da própria empresa que possa gerar a dificuldade de novas contratações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu verificar que a terceirização emerge como um fenômeno complexo na esfera da administração pública, com um impacto substancial nas dinâmicas laborais e, por conseguinte, nas condições tanto profissionais quanto emocionais dos trabalhadores envolvidos. A precarização das condições de trabalho e o agravamento dos riscos à saúde e segurança dos profissionais despontam como

Comentado [Hd6]: Alinhar a esquerda.
Comentar sobre o que escreveu.

Exemplo: O estudo permitiu verificar... A pesquisa descreveu...

consequências diretas dessa prática, frequentemente adotada como estratégia para minimizar os custos para a administração pública.

Nesse contexto, torna-se imperativo ampliar as discussões para abarcar os interesses e perspectivas não apenas da administração pública, mas também das empresas prestadoras de serviços e, crucialmente, dos trabalhadores afetados. Essa abordagem visa promover um equilíbrio laboral que não sacrifique as condições de trabalho em prol de uma suposta eficiência financeira, mas que, ao contrário, promova relações laborais justas e sustentáveis.

A urgência de abordar esse tema em sua complexidade e amplitude é ressaltada pela necessidade de desenvolver políticas públicas verdadeiramente eficazes. Tais políticas devem ser construídas com base em um diálogo franco e inclusivo, que leve em consideração não apenas os aspectos econômicos e jurídicos, mas também os imperativos sociais que permeiam as relações de trabalho terceirizado.

portanto, torna-se evidente a importância de promover debates enriquecedores e multidisciplinares sobre a terceirização no contexto brasileiro. Esses debates não devem limitar-se a uma análise superficial dos impactos econômicos ou jurídicos, mas devem ser enriquecidos pela consideração cuidadosa das implicações sociais dessa prática.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: agosto de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: 1943. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: agosto de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 635546/MG**. à luz dos artigos 5º, caput, incisos I, II, LIV e LV, e 37, caput, inc. II e § 2º, da Constituição Federal, a possibilidade, ou não, de equiparação de direitos trabalhistas entre empregados terceirizados e aqueles pertencentes ao quadro funcional da empresa pública tomadora de serviços. Recorrente: Caixa Econômica Federal – CEF. Recorrido: Rosch Administradora de Serviços Informática LTDA. Relatora: Min. Luís Roberto Barroso, 06 de abril de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incid>

Comentado [Hd7]: Alinhar a esquerda.

Ver a forma correta de indicar as referências. Ver em nossas aulas. Ver no Manual.

Espaço simples e uma linha em branco entre as obras. Retirar este a na edição. Não se usa mais estes < > nas buscas.

ente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=383.
Acesso em: agosto de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTR, 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanela. **Direito administrativo**. 29ª ed. Rio de Janeiro. Editora FORENSE, 2016.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratante**. São Paulo 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao/index.html?page=6>>. Acesso em: agosto de 2023.

- DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno**. Laborel, 2008. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/11413>. Acesso em: agosto de 2023.

DRUCK, Graça; SENA. **A Terceirização sem limites: mais precarização e risco de morte aos trabalhadores**. MPT, 2017. Disponível em: https://www.sinttelba.com.br/spn-painel/midias/documentos/biblioteca/5_Saúde%20e%20Segurança%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20MPT.pdf#page=184. Acesso em: agosto de 2023.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. **A Terceirização no serviço público: particularidades e implicações**. IPEA, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8709>. Acesso em: agosto de 2023.

MASTRODI, Josué; CORSI, Thaís Calsoni. **Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista**. Revista de direito econômico e socioambiental, 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7069284>. Acesso em: agosto de 2023.

TEIXEIRA, Marilene Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues; COELHO, Elaine D'ávila. **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo, 2016. Disponível em: https://www.academia.edu/36046277/MARILANE_OLIVEIRA_TEIXEIRA_HELIO_RODRIGUES_DE_ANDRADE_ELAINEDAVILA_COELHO_PRECARIZACAO_E_TERCEIRIZACAO_FACES_DA_MESMA_REALIDADE. Acesso em: agosto de 2023.