

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

THE CONSTITUTIONAL COMPLAINT IN THE OUTSOURCING CONTRACT WITHIN THE PUBLIC ADMINISTRATION

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas ¹

Roberta Onofre Ramos ²

Resumo

O presente artigo tem como objetivo o estudo sobre o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal o qual decidiu, em 30 de agosto de 2018, que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Através do método hipotético dedutivo e da metodologia baseada na pesquisa bibliográfica de fontes diversas que focalizam o tema e seus correlatos, a pesquisa avaliará o contexto da terceirização da Administração Pública, delineando não apenas o seu conceito, princípios e natureza jurídica, assim como a compreensão os efeitos deste fenômeno contratual diante das diversas Reclamações Constitucionais que diariamente são apresentadas no Supremo Tribunal Federal. Portanto, em um trabalho multidisciplinar entre o Direito Material e o Direito Processual do Trabalho pretende-se apresentar a hipótese afeta aos impactos destas Reclamações Constitucionais na Terceirização de Trabalho na Administração Pública.

Palavras-chave: Terceirização, Administração pública, Reclamação constitucional, Efeitos, Impactos

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to study Theme 725 of the Federal Supreme Court, which decided on August 30, 2018, that outsourcing or any other form of division of work between different legal entities is lawful, regardless of the corporate purpose of the companies involved, maintaining the subsidiary liability of the contracting company. Through the hypothetical-deductive method and the methodology based on bibliographic research of various sources that focus on the topic and its related subjects, the research will evaluate the context of outsourcing in the Public Administration, outlining not only its concept, principles and legal nature, but also understanding the effects of this contractual phenomenon in light of the various Constitutional Complaints that are presented daily to the Federal Supreme Court.

¹ Pós Doutor em Psicologia pela EBWU e pelo Pós Doutor e Mestre em Direito pela Fumec, Doutor em Direito Processual pela PUC/MG, Professor, Pesquisador e Advogado.

² Advogado. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Paraíba. Mestranda em Direito pela FUMEC. Coordenadora Jurídica da AEMP – Associação das Magistradas e Esposas de Magistrados da Paraíba. Ex-conciliadora federal.

Therefore, in a multidisciplinary work between Substantive Law and Procedural Labor Law, we intend to present the hypothesis affecting the impacts of these Constitutional Complaints on the Outsourcing of Work in Public Administration.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Public administration, Constitucional complaint, Effects, Impacts

INTRODUÇÃO

A terceirização no âmbito da administração pública tem sido um tema de intensos debates jurídicos e sociais, especialmente diante das novas formas de relação de trabalho impulsionadas pela flexibilização e desregulamentação da economia globalizada. A evolução da terceirização no Direito Administrativo reflete mudanças significativas nas dinâmicas laborais, influenciando a gestão pública e a responsabilidade do Estado na contratação de serviços terceirizados.

O presente artigo, através do método hipotético dedutivo e da metodologia baseada na pesquisa bibliográfica de fontes diversas que focalizam o tema e seus correlatos, visa apresentar como hipótese o entendimento consolidado pelo STF no final do ano de 2024, declarando constitucional qualquer tipo de terceirização e estabelecendo a possibilidade de diversas formas de contratação que não sejam regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo é dividido em três capítulos. O primeiro capítulo discute os conceitos e princípios da administração pública, traçando um panorama das diferenças entre servidores públicos e trabalhadores terceirizados. No segundo capítulo, aprofunda-se a análise da terceirização na administração pública, considerando a dicotomia entre a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o artigo 71 da Lei n.º 8.666/93, além da Ação Declaratória de Constitucionalidade 16. Também são examinadas as normas que regem a terceirização, como as Leis n.º 6.019/74 e 7.102/83, e as hipóteses de terceirização ilícita, nas quais se observa a locação irregular de mão de obra.

Por fim, o terceiro capítulo aborda a nova perspectiva do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, considerando o julgamento do Recurso Extraordinário com Repercussão Geral (RCL 64532 / BA, Tema 725 e 590). Neste contexto, discute-se o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não seguem o regime celetista tradicional, bem como a caracterização da terceirização como uma relação essencialmente comercial e civil, afastando a competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos dessa natureza.

Para manter seu posicionamento, o Supremo Tribunal Federal, por meio de uma Reclamação Constitucional trabalhista, cassa a sentença que vai de encontro ao tema 590 e 725 de Repercussão Geral, determinando que seja proferida uma nova decisão, em atenção ao que foi determinado por esta Suprema Corte, permitindo as diversas formas de relação de trabalho.

1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CONCEITO E PRINCÍPIOS

A administração pública é o conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado responsáveis por gerir e executar políticas e serviços que atendem às necessidades da sociedade, como educação, saúde, segurança e cultura. (Di Pietro, 2020):

A atuação da Administração Pública é norteada por princípios fundamentais estabelecidos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, conhecidos pela sigla LIMPE (Di Pietro, 2020):

- a) Legalidade: A Administração só pode atuar conforme a lei, ou seja, seus agentes devem obedecer estritamente às normas legais vigentes.
- b) Impessoalidade: Os atos administrativos devem ser direcionados ao interesse público, sem favorecimentos ou discriminações, garantindo tratamento igualitário a todos os cidadãos.
- c) Moralidade: Além da conformidade legal, a Administração deve observar padrões éticos de conduta, pautando-se pela honestidade, boa-fé e lealdade.
- d) Publicidade: Os atos administrativos devem ser transparentes, assegurando que informações de interesse público sejam divulgadas de forma acessível, salvo exceções legais.
- e) Eficiência: Busca pela otimização dos recursos públicos, visando a prestação de serviços de qualidade à sociedade, com agilidade e eficácia. Foi introduzido pela EC 19, de 1.6.98.

A administração pública rege-se por outros princípios igualmente importantes e especificados, quais sejam (Di Pietro, 2020):

Interesse público; Supremacia do interesse público; Finalidade (interesse público visado pela lei); Indisponibilidade (a administração não pode transigir, ou deixar de aplicar a lei); Continuidade (deve manter-se sempre em funcionamento); Autotutela (A administração pode corrigir seus atos, revogando os irregulares e anulando os ilegais, Súmulas 346 e 473 do STF); Motivação (fundamentação); Proporcionalidade; Igualdade; Controle Judicial (Todos os atos administrativos estão sujeitos ao crivo judicial.); Hierarquia (Os órgãos e agentes de nível superior podem rever, delegar ou avocar atos e atribuições na esfera administrativa); Poder-dever (dever de agir da administração); Especialidade (aplica-se mais as autarquias, não podem elas ter outras funções além daquelas para as quais foram criadas). (Di Pietro, 2020).

Esses princípios garantem que a Administração Pública atue com transparência, responsabilidade e eficácia na gestão dos interesses da sociedade.

2. SERVIDORES PÚBLICOS

Sobre o regime Jurídico, a Emenda Constitucional n. 19, de 4.6.98, suprimiu o regime único para os servidores públicos (art. 39 da CF, na referida Emenda), passando a admitir a convivência entre os sistemas celetista e estatutário. (Di Pietro, 2020).

A função pública é uma tarefa. Todos os cargos tem uma função, mas nem todas as funções decorrem de um cargo, que é o posto, o lugar reservado a uma pessoa, para o desempenho de determinadas funções. Os cargos efetivos podem ser isolados ou escalonados em carreira. (Di Pietro, 2020).

Os cargos em comissão ou cargos de confiança, são ocupados em caráter precário, por pessoas que podem ser mantidas ou não no lugar pelo superior hierárquico. Nos cargos em comissão o servidor pode ser exonerado ad nutum, ou seja, sem necessidade de fundamentação, nos termos do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988. (Di Pietro, 2020).

O quadro de servidores de cada entidade é formado pelas respectivas carreiras, cargos isolados e funções. A carreira é composta pelas classes existentes dentro de um serviço, sendo cada classe, ou conjunto de cargos da mesma denominação, como que um degrau na evolução da carreira. (Di Pietro, 2020).

A lotação refere-se ao número de servidores previstos para repartição. Vacância significa cargo sem ocupante. Provimento é o ato de preenchimento do cargo. (Di Pietro, 2020).

Emprego público é a relação empregatícia estabelecida pelo poder público no regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A contratação por tempo determinado pode ser realizada para atender a necessidade temporária, de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF).

É vedada, em regra, a acumulação remunerada de cargos, empregos ou funções públicas, na administração direta, indireta e funcional, bem como em sociedades controladas direta ou indiretamente pelo poder público. Havendo compatibilidade de horários, permite-se a acumulação nas seguintes hipóteses (Di Pietro, 2020):

- a) dois cargos de professor (art. 37, XVI, “a”, da CF);
- b) um de professor e outro técnico ou científico (art. 37, XVI, “b”, da CF);
- c) dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas (art. 37, XVI, “c”, da CF, red. Da EC 34/01);
- d) um de juiz e um de professor (art. 95, paragrafo único, “d”, da CF);

e) um de promotor e um de professor (art. 128, parágrafo 5º, II, “d” da “CF”); f) um cargo de vereador com qualquer outro cargo, emprego ou função (art. 38, III, da CF).

Em qualquer caso, os vencimentos acumulados não podem ultrapassar o teto correspondente aos subsídios dos Ministros do STF (art. 37, XI e XVI, da CF). O servidor aposentado pode somar seus proventos à remuneração de um dos cargos acumuláveis acima citados (CF, art. 37, § 10). (Di Pietro, 2020).

O servidor não deve exercer comércio, nem assumir a direção de empresa comercial ou sociedade civil. Não deve praticar usura. Não deve deixar que estranhos à repartição façam o serviço, salvo nos casos previstos em lei (L 8.112/90, art. 117). Inúmeras outras vedações e orientações constam das leis referentes à matéria (Di Pietro, 2020).

Entre as penalidades disciplinares estão a advertência, a suspensão, a demissão, a cassação de aposentadoria e, ainda, em certas carreiras, a colocação em disponibilidade. A advertência é aplicada por escrito, nas infrações mais leves. A suspensão, até 90 dias, é aplicada na reincidência de infrações leves. (Di Pietro, 2020).

A demissão é aplicada nas faltas graves (art. 132), podendo ser acrescida da nota “a bem do serviço público”. Demissão é dispensa em caráter de penalidade. Exoneração, ao contrário, é dispensa sem conotação de penalidade. A cassação de aposentadora é penalidade aplicada no caso de falta punível com demissão praticada ao tempo em que o servidor, ora aposentado, ainda estava na ativa (art.134). (Di Pietro, 2020).

A disponibilidade, embora em princípio não o seja, pode também ser uma penalidade, vez que consiste no desligamento do serviço ativo do servidor ativo de servidor estável em razão da extinção do cargo, da desnecessidade do cargo ou da reintegração de seu titular, com proventos proporcionais ao tempo de serviço, até aproveitamento do servidor em outro cargo vago compatível. A disponibilidade figura também como medida disciplinar em certas carreiras, como, por exemplo, no art. 42, IV, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional, LC 35, de 14.3.79. (Di Pietro, 2020).

O servidor concursado adquire estabilidade após três anos no exercício de cargo efetivo e aprovação em avaliação de desempenho. Os requisitos para a estabilidade, agora, portanto, são três: concurso, tempo de exercício (três anos) e aprovação de desempenho (art.41 da CF). (Di Pietro, 2020). Pode receber vencimento, vencimentos ou Subsídios. (Di Pietro, 2020):

a) vencimento: retribuição pecuniária básica ou padrão. Não pode ser inferior ao salário-mínimo (art. 7º, IV, c/c art. 39, § 3º, da CF).

b) Vencimentos: padrão mais as vantagens do cargo, como adicionais e gratificações. É o mesmo que remuneração.

c) Subsídio é a denominação da remuneração única de membro de Poder (Executivo, Legislativo, Judiciário), de detentor de mandato eletivo, do Ministro de Estado e de Secretários Estaduais e Municipais. O subsídio é fixado em parcela única, vedado qualquer acréscimo. (Art. 39, parágrafo 4º da CF)

3. CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização pode ser entendida como a transferência da execução de atividades da empresa tomadora (contratante) a empresas prestadoras de serviços. Envolve uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço (empregador) e a empresa tomadora (contratante dos serviços) (Delgado, 2024).

A terceirização, como prestação de serviços a terceiros, é a transferência feita pela contratante (tomadora) 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 (artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017). (Di Pietro, 2020).

3.1. Terceirização na Administração Pública

No Brasil, esta técnica foi introduzida pelas empresas multinacionais ligadas ao setor de automobilística, na década de 50 e 60, ganhando impulso nos anos 70 no setor de serviços, especialmente nos setores de limpeza e de segurança de estabelecimentos bancários. No âmbito da administração, a terceirização é vista como um processo de gestão. (Di Pietro, 2020).

O poder público exerce atividades econômicas, por meio da criação de empresas públicas e de sociedade de economia mista, bem como a prestação de serviços por meio de concessionárias e permissionária. (Di Pietro, 2020).

A empresa pública é criada e extinta por lei, com finalidade de satisfação do interesse geral. Submete-se ao controle positivo do Estado, dispondo de prerrogativas de autoridade própria do Poder público. O regime jurídico dos serviços prestados por essas empresas é de direito privado. (Di Pietro, 2020).

Em relação à terceirização no serviço público ou na exploração de atividade econômica, desde o Decreto-Lei nº 200/1967, que dispõe sobre a descentralização da atividade pública e a execução indireta das obras e serviços, é permitido que a administração pública direta e indireta contrate empresas para a realização de tarefas complementares. (Di Pietro, 2020).

A contratação irregular por meio de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, CF). (Delgado, 2024).

A Lei das Licitações, em seu artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/1993, dispõe que a inadimplência de um contratado pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à administração pública a responsabilidade por seu pagamento. (Brasil, 2025).

Todavia, ao contrário do disposto na referida lei, o TST, consubstanciado pela Súmula 331, altera o entendimento sobre a responsabilidade do Tomador na Terceirização, para que a Administração Pública direta e indireta passa a responder, subsidiariamente, se evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações laborais e legais, como se verifica abaixo, in verbis:

“331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade (Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

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. (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993 - Nova Redação - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

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 nº 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.” (Inserido - Res. 174/2011 - DeJT 27/05/2011)

Ainda, por votação unânime, o Pleno do TST inseriu o item VI à referida Súmula nos seguintes termos, “VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral” (TST, 2011)

Portanto, o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal, na Ação Declaratória de Constitucionalidade-ADC nº 16, que declarou constitucional o § 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/93 (lei de licitações), estabelecendo que a inadimplência dos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais pelo contratado não transfere à Administração Pública a responsabilidade pelo seu pagamento. Contrariando o texto do item IV da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que acrescentou a responsabilidade do tomador de serviço, "inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, e das sociedades de economia mista". (Brasil, 2025). O Ministro Alexandre de Moraes reafirmou a convicção de que:

"O artigo 71, § 1º, da Lei 8.666/93 é constitucional, conforme declarado no ADC 16, e somente a comprovação de um comportamento culposo em relação aos terceirizados permite a responsabilização do poder público, havendo a necessidade de prova do nexo de causalidade entre a conduta comissiva ou omissiva da Administração e o dano sofrido pelo trabalhador. Isso porque, desta forma, a conduta comissiva ou omissiva também abarca o que o Ministro BARROSO mencionou quanto à falta de fiscalização ou de uma providência errada. E nós colocaríamos, *na tese, a necessidade de comprovação do comportamento culposo.*".

O Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Relator do E-RR-925-07.2016.5.05.0281, decide que:

“... a matéria pertinente ao ônus da prova não foi por ele definida, ao fixar o alcance do Tema 246. Permite, assim, que a responsabilidade subsidiária seja reconhecida, mas sempre de natureza subjetiva, ou seja, faz-se necessário verificar a existência de culpa *in vigilando.*”

Destarte, conforme Recurso Extraordinário (RE) 1298647 (Tema 1118), in verbis:

“o Ente Público, ao anotar a correta fiscalização da execução do contrato de terceirização, acena com fato impeditivo do direito do empregado, atraindo para si o ônus probatório, nos termos dos artigos 333, II, do CPC/73, 373, II, do CPC/2015 e 818 da CLT. Embora que, atribuir ao empregado o ônus de provar a fiscalização deficiente por parte do Poder Público significa conferir-lhe o encargo de produzir provas de difícil obtenção (art. 818, § 1º, da CLT)”. (Brasil, 2025).

Deste modo, o julgamento do Tema 1118 pelo STF estabelece que a responsabilização da Administração Pública por débitos trabalhistas de empresas terceirizadas depende da comprovação, pelo trabalhador, de falha ou negligência na fiscalização dos contratos.

3.2. Natureza Jurídica da Terceirização conforme ADPF 324, RE 958.252 e ADC 16/DF

A natureza jurídica da relação de terceirização mantida entre o tomador dos serviços e o terceiro é relação privada (contrato civil de atividade), portanto, também alheia ao Direito do Trabalho. Nesse sentido, o STF recebe inúmeras reclamações constitucional, por ofender a sua posição nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252. (Anamatra, 2025.)

O Supremo Tribunal Federal (STF) retirou da competência da Justiça do Trabalho 21% dos casos relacionados à terceirização e à "pejotização" (Anamatra, 2025.)

Com a reforma trabalhista, já estava superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada pela jurisprudência, como se observava na Súmula 331, item III, do TST, a qual não mais prevalece. (Anamatra, 2025.) Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (STF, Pleno, RE 958.252/MG, rel. min. Luiz Fux, j. 30/8/2018).

Bem como, in verbis:

O Supremo Tribunal Federal julgou *procedente* a arguição de descumprimento de preceito fundamental em que se questionou a constitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho que restringiam a terceirização com base na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. (STF, Pleno, ADPF 324/DF, rel. min. Roberto Barroso, j. 30/8/2018).

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93. (STF, Pleno, RE 760.931/DF, DJe 2/5/2017), no Tema 246 em que define a responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço.

O STF, nos autos da ADC 16/DF, declarou a constitucionalidade do referido dispositivo da Lei de Licitações, mas não afastou definitivamente a responsabilidade da Administração Pública naqueles casos concretos em que se verifica se houve culpa in vigilando na efetiva execução do contrato de prestação de serviços e do cumprimento da legislação trabalhista (e previdenciária) por parte da empresa contratada, eis que quando se submete a regime de direito privado, a Administração se nivela ao particular. (Di Pietro, 2020).

3.3. Terceirizados e Empregados da Tomadora de Serviço podem ter Salários Diferentes

O STF reitera que terceirizados e empregados da tomadora de serviço podem ter salários diferentes. A Corte manteve a tese de repercussão geral de que a equiparação viola o princípio da livre iniciativa. (STF, 2025).

Destarte, o Supremo Tribunal Federal (STF) manteve, sem alterações, o entendimento de que não é possível equiparar os salários de trabalhadores terceirizados aos dos empregados contratados diretamente pelo empregador, seja empresa pública ou privada. A decisão foi tomada no julgamento de recurso (embargos de declaração) no Recurso Extraordinário (RE) 635546, com repercussão geral conforme Tema 383 (STF, 2025).

Em setembro de 2020, o Plenário havia fixado a tese de que a equiparação fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. (STF, 2025).

Desde 2018, o STF entende que a terceirização é decisão empresarial legítima, o que afasta a interferência do Poder Judiciário na definição da remuneração dos trabalhadores terceirizados. O ministro explicou que a decisão questionada não tratou de fraude na terceirização. Por fim, ele também avaliou que a decisão abrange todas as empresas, estatais ou privadas, uma vez que as estatais têm regime jurídico de direito privado. (STF, 2025).

3.4. Natureza jurídica da Terceirização

A natureza jurídica da terceirização é contratual, pois é celebrado o contrato entre duas empresas, baseado no acordo de vontades, em que a primeira – prestadora de serviços – prestará à segunda – tomadora de serviços – serviços especializados de forma continuada. (Silva, João. 2014).

Na terceirização, verificam-se três tipos de relações jurídicas de ordem:

- a) Relação civil: envolvendo a empresa prestadora dos serviços e a empresa tomadora;
- b) Relação de emprego: relação entre trabalhador e a empresa prestadora;
- c) Relação de trabalho: relação entre trabalhador e a empresa tomadora (Delgado, 2024).

A natureza jurídica estabelecida entre a empresa prestadora de serviços e os trabalhadores é, em princípio, uma relação de emprego; ou seja, estes são empregados daquela. Já a relação que se estabelece entre os trabalhadores e a empresa tomadora é uma simples relação de trabalho. (Silva, 2014).

Em resumo, pode-se dizer que na terceirização lícita, a relação entre os trabalhadores e a empresa prestadora de serviços é uma relação de emprego e a relação entre aqueles e a tomadora de serviços é uma relação de trabalho.

4. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL

O Supremo Tribunal Federal e a Justiça do Trabalho têm divergido frequentemente na polêmica sobre terceirizações, pejotizações e outros tipos de contrato de trabalho não regidos pela CLT. Os Ministros da Corte Constitucional vêm anulando muitas decisões de tribunais trabalhistas que reconhecem o vínculo de emprego em situações do tipo. (STF, 2025)

Na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e no Recurso Extraordinário (RE) 958.252, que resultaram no Tema 725 de Repercussão Geral, o STF reconhece a terceirização como relação exclusivamente comercial e civil entre as partes e conseqüente matéria incompetente da Justiça do Trabalho. (STF, 2025)

A terceirização é a transferência da execução de quaisquer atividades da empresa tomadora (contratante) às empresas prestadoras de serviços, envolvendo uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço (empregador) e a empresa tomadora (contratante dos serviços), nos termos do artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017).

Entre a empresa tomadora (contratante) e a prestadora de serviço é firmado um contrato de natureza civil ou empresarial (contrato de prestação de serviços). Diversamente, entre a empresa prestadora de serviço e o empregado é firmado o contrato de trabalho. (STF, 2025)

Segundo o atual critério legal, admite-se a terceirização de forma ampla, ou seja, de quaisquer das atividades da contratante (tomadora), inclusive de sua atividade principal. (SILVA, João P, 2025).

Logo, com a reforma trabalhista, já está superada a distinção entre atividades-fim e atividades-meio, anteriormente adotada pela jurisprudência, como se observava na Súmula 331, item III, do TST, a qual não mais prevalece. (STF, 2025)

Verifica-se que caberá reclamação constitucional quando o julgado ofender a posição do STF, como ocorreu nos julgados da ADPF 324 e do RE 958.252.

A legislação não estabelece um prazo específico para a apresentação da reclamação constitucional, sendo ela admitida até que haja o trânsito em julgado do ato contestado, nos termos do artigo 988, §5º, inciso I, do CPC e da Súmula 734 do STF. (STF, 2025).

Ademais, a reclamação constitucional:

1. É dirigida ao ministro presidente do Supremo Tribunal Federal.
2. A parte é a autora que se sentiu prejudicada em ação em que ainda não transitou em julgado. A parte é representada por advogado.
3. A ação é fundada nos termos dos artigos 102, inciso I, alínea I e artigo 105, inciso I, alínea F, ambos da Constituição Federal c/c artigos 13 a 18 da Lei 8.038/90, c/c no artigo 156 e seguintes do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, Resolução 417 do STF, artigo 319 e ss. do novo Código de Processo Civil.
4. A ação é movida em face de decisão de juiz que violou o entendimento sumulado desse Egrégio Supremo Tribunal (Súmula 13).
5. Sobre a tempestividade, o prazo estabelecido para propor Reclamação Constitucional é até o trânsito em julgado da decisão que se visa atacar do ponto de vista que fere um enunciado sumular, conforme orientação da Súmula 734 (STF).
6. Da legitimidade ativa (STF, 2025):
 - a) Quanto à legitimidade para ajuizamento da Reclamação Constitucional: pessoas particulares (artigo 13 da Lei nº 8.030/90).
 - b) Procurador-Geral da República (artigo 156 do Regimento Interno do STF)

7. Da fundamentação jurídica (STF, 2025):
 - a) Combate do descumprimento da súmula vinculante (STF, ¹ nos termos do art. 102, I, a da CRFB/88 c/c art. 130-a, § 3º).
 - b) Combater o descumprimento da súmula vinculante e da autoridade das decisões do Supremo (Art. 102 ... I), vez que a reclamação serve para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.
 - c) Ataca decisão prolatada de forma irregular, pois confrontou o posicionamento consolidado por este Tribunal, merecendo ser cassada e tomada as providências necessárias.
8. Deverá a parte autora requerer (STF, 2025):
 - a) Que sejam requisitadas informações da autoridade a quem for imputada a prática do ato impugnado, que as prestarás no prazo de cinco dias conforme artigo 157 RISTF;
 - b) Que seja intimado o Ministério Público para oferecer parecer nos termos do artigo 16 da Lei nº 8.038/90;
 - c) Que seja julgada procedente a reclamação, cassando a sentença que violou o entendimento sumulado desse Egrégio Supremo Tribunal (Súmula 13), e que seja determinado a medida adequada à preservação de sua competência, nos termos do inciso III do artigo 161 do RISTF (STF, 2025).

A RCL 64532 / BA, objeto do Tema 590 de Repercussão Geral, reconheceu a relação exclusivamente comercial e civil entre as partes e a declarou a incompetência de Justiça do Trabalho. (STF, 2025).

Dessa forma, o STF, julgou os autos da reclamação trabalhista n. 0000402-86.2021.5.05.0194, decidindo que houve violação ao entendimento firmado por esta Suprema Corte, nos autos da ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso, bem como da tese fixada no Tema 725, RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX; e as orientações firmadas na ADC 48 e na ADI 5.835. (STF. 2025).

Esse julgado se refere ao controle concentrado de constitucionalidade, por meio do recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida (art. 102, I, da Constituição da República; art. 988, caput, II, III, § 5o, II do Código de Processo Civil), no qual verificou-se:

- I. Error in procedendo na decisão reclamada, com a usurpação da competência da Justiça Estadual para a declaração de validade ou invalidade do contrato civil pactuado entre as partes (STF – Rcl 59795 MG; STJ – CC 164.544 MG);
- II. Error in judicando na decisão reclamada, com a adoção de ‘presunção de fraude do contrato civil pactuado entre as partes e com o reconhecimento de vínculo empregatício, em clara violação à jurisprudência vinculante da Suprema Corte (STF – ADC 48; STF – ADPF 324; STF – ADI 5835; STF – RE 958252; STF – RE 688223);
- III. Error in judicando na decisão reclamada, com o desrespeito ao entendimento consolidado pelo Excelso Pretório quanto à constitucionalidade

¹ As súmulas vinculantes são enunciadas aprovados por dois terços, ou seja, maioria qualificada do Supremo Tribunal Federal, em matérias constitucionais de relevante interesse em termos de resolução de dissídios jurisprudenciais. Representam a visão do STF quanto a questões relevantes e que deverão ser observadas no âmbito dos Poderes Administrativo, Executivo e Judiciário.

da terceirização de atividades-meio e atividades-fim e no sentido da validade e licitude de outras formas de relação de trabalho que não a de emprego (STF – Rcl 61115 BA).

Nesse mesmo sentido, quando os acórdãos dos TRT's pátrios não seguem o entendimento do STF, que decreta constitucional qualquer tipo de terceirização e estabelece a possibilidade de diversas formas de contratação que não sejam regidas, necessariamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho, o STF, cabe a interposição de reclamação constitucional trabalhista, para que seja cassada a decisão atacada e proferindo nova decisão em atenção ao firmado por esta Suprema Corte, como verifica-se nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.835 MC, no Recurso Extraordinário 958.252 e no Recurso Extraordinário 688.223. (STF, 2025).

Portanto, a Constituição da República determina que o STF é competente para processar e julgar, nos termos do art. 102 e 103-A, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões, in verbis:

Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei;(...)

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.

Há previsão da reclamação constitucional também, nos termos do art. 988, I, II e III, do Código de Processo Civil, in verbis:

Art. 988. Caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para:

I - Preservar a competência do tribunal;

II - Garantir a autoridade das decisões do tribunal;

III - Garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; (Brasil, 2015)

Diante da importância do tema, é mister esclarecer que a legalidade da terceirização e sua natureza civil foi firmada no julgamento da ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso e o Tema 725-RG, RE 958.252, no qual o Rel. Min. Luiz Fux discorreu sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre as partes, levando em consideração o princípio da realidade sobre os fatos, para decidir se havia, no caso destes autos, vínculo empregatício entre motorista e prefeitura, na qual o STF entendeu, ao julgar a reclamação constitucional, que o TRT ao reconhecer o vínculo não observou o entendimento da Corte quanto à constitucionalidade das relações de trabalho diversas da de emprego regida pela CLT, conforme decidido na ADPF 324 e o Tema 725 da Repercussão Geral.(STF, 2025)

No julgamento do Tema 725, de Repercussão Geral - RE 958.252 (Rel. Min. LUIZ FUX), reconheceu-se a possibilidade de organização da divisão do trabalho não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidos por agentes econômicos. A tese, ampla, tem a seguinte redação

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (STF, 2025):.

No julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. Roberto Barroso), assentou-se a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, com a fixação da seguinte tese (STF, 2025):

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

Conforme voto na ADPF 324:

1. A Constituição Federal não veda ou restringe expressa ou implicitamente a possibilidade de terceirização, enquanto possibilidade de modelo organizacional.
2. A Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.
3. No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado.

4. O texto constitucional não permite, ao poder estatal – executivo, legislativo ou judiciário – impor um único e taxativo modelo organizacional para as empresas, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais da livre iniciativa e livre concorrência.

5. A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES).

A tese da ADI 5.625 determina (STF, 2025) que:

1. É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei n. 13.352, de 27 de outubro de 2016;

2. É nulo o contrato civil de parceria referido, quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizerem presentes seus elementos caracterizadores.

Para o STF, não há que se falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante, sendo lícito a terceirização por pelletização, conforme julgados Rcl 39.351 AgR (Rel. Min. Rosa Weber, Relator p/ Acórdão: Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) e Rcl 47.843 AgR (Rel. Min. Cármen Lúcia, Relator p/ Acórdão: Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe de 7/4/2022).

Sobre o tema, esclarece o Min. Roberto Barroso, no julgamento da Rcl 56.285/SP (j. 06/12/2022), in verbis:

Considero, portanto, que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho. Um mesmo mercado pode comportar alguns profissionais que sejam contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho e outros profissionais cuja atuação tenha um caráter de eventualidade ou maior autonomia. Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, pareceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação (STF, 2022).

A Constituição Federal tampouco impõe qual ou quais as formas de organização empresarial devam ou possam ser adotadas, pois assegurou a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

No sistema de produção capitalista, consagrado constitucionalmente, a escolha do modelo organizacional das empresas compete ao empreendedor, não podendo ser imposta pelo Estado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização, por meio da terceirização, é uma tendência mundial irreversível, na qual exige mudanças não somente em áreas tecnológicas como também nas relações interpessoais e laborais.

A terceirização passou inicialmente a ser aceita com o enunciado 331 TST, em que admitiu a terceirização da atividade-meio da empresa, preservando a responsabilidade subsidiária da terceirizante em caso de inadimplemento dos direitos sociais dos trabalhadores no processo.

Embora a terceirização seja permitida, a empresa contratante (tomadora) permanece responsável de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa terceirizada, conforme disposto na Súmula 331.

Todavia esta aplicação é mitigada no caso de entidades públicas, pela exigência de prova de culpa pela falta de fiscalização, já que com a ADC nº 16, que declarou a constitucionalidade do § 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/93 (lei de licitações) e estabeleceu que a inadimplência dos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais pelo contratado não transfere à Administração Pública a responsabilidade pelo seu pagamento.

No âmbito da administração pública, é mister esclarecer que é vedado terceirizar o serviço público como um todo, sendo admissível apenas a transferência à iniciativa privada de algumas atividades específicas setorializadas, como na saúde (artigo 197 da Constituição Federal), que prevê, para entidades, a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas.

Nesse mesmo sentido, quando os acórdãos dos TRTs pátrios não seguem o entendimento do STF, que decreta constitucional qualquer tipo de terceirização e estabelece a possibilidade de diversas formas de contratação que não sejam regidas, necessariamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho, o STF, cabe a interposição de reclamação constitucional trabalhista, para que seja cassada a decisão atacada e proferindo nova decisão em atenção ao firmado por esta Suprema Corte, como verificase nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324, na Ação Direta de Inconstitucionalidade

5.835 MC, no Recurso Extraordinário 958.252 e no Recurso Extraordinário 688.223. (STF, 2025).

Portanto, a Constituição da República determina que o STF é competente para processar e julgar, nos termos do art. 102 e 103-A, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões, *in verbis*) discorre sobre a terceirização de serviços relacionados à atividade-fim das empresas. Em 30 de agosto de 2018, o STF deliberou que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Essa decisão alterou o posicionamento anterior solidificado na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringia a terceirização às atividades-meio das empresas. Com o julgamento do Tema 725, o STF ampliou a possibilidade de terceirização para incluir também as atividades-fim.

O trânsito em julgado dessa decisão ocorreu em 15 de outubro de 2024, consolidando o entendimento do STF sobre a licitude da terceirização de atividades-fim. Permitindo a terceirização como modelo organizacional, entendendo que o contrato de emprego não é a única forma de se estabelecerem relações de trabalho e que no capitalismo, em que prevalece a liberdade econômica, pode haver alguns profissionais que sejam contratados pelo regime celetista e outros profissionais com natureza de contrato civil.

Desse modo, são lícitos, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, os contratos de terceirização de mão de obra, parceria, sociedade e de prestação de serviços por pessoa jurídica (pejotização), desde que o contrato seja real, isto é, de que não haja relação de emprego com a empresa tomadora do serviço, com subordinação, horário para cumprir e outras obrigações típicas do contrato trabalhista, hipótese em que se estaria fraudando a contratação.

Concluindo-se que a interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADPF 324, Disponível em <https://www.trt6.jus.br/portal/jurisprudencia/temas-e-precedentes/20039>. Acesso em 25 Abr. 2025.

ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/34913-stf-tira-da-justica-do-trabalho-21-dos-casos-de-terceirizacao-e-uberizacao>. Acesso em 25 Abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

_____. Lei n.º 6.019/74, de 06 de janeiro de 1974. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm). Acesso em: 25 Abr. 2025.

_____. LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm? . Acesso em: 25 Abr. 2025.

_____. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 25 Abr. 2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. Portal do STF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: Acesso em: 25 Abr. 2025.

_____. RE 958.252, Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

_____. Recurso Extraordinário (RE) 1298647 (Tema 1118). Disponível em <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457158&ori=1>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

CASTELLS, Manuel. A era da informação: economia, sociologia e cultura. Vol. 1 – A sociedade em rede. 3ª edição. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. "Direito Administrativo", publicada em 2020 pela Editora Forense.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2024.

SENADO FEDERAL, Disponível em Disponível em: (<https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/guia-juridico/arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf>) . Acesso em Acesso em: 25 Abr. 2025.

SERIES, Working Paper, n. 05-24, nov. 2005. Disponível em: Acesso em: 25 Abr. 2025.

SILVA, João. Terceirização – os limites da responsabilidade do tomador de serviços. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, n. 131, p. 1-5, ago. 2014. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/terceirizacao-os-limites-da-responsabilidade-do-tomador-de-servicos/>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

SILVA, João P. Reflexões sobre o novo Código Civil. *Migalhas*, 15 jan. 2025. Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/stf-cassa-decisao-que-proibia-empresa-de-terceirizar/>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docID=750817537&docTP=TP>. Acesso em: 25 Abr. 2025.

WILLEMANN, Marianna Montebello. Constitucionalismo democrático, backlash e resposta legislativa em matéria constitucional no Brasil. 2013. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/caju/Efeito.Backlash.Jurisdiacao.Constitucional_7.pdf. Acesso em: 25 Abr. 2025.