

TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: IMPACTOS DAS REFORMAS LEGISLATIVAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NA GARANTIA DE DIREITOS DOS TRABALHADORES

Luiza Carolina Santana Andrade¹
Darcley Soares Menezes²

RESUMO

A terceirização consolidou-se como uma das principais estratégias de organização da força de trabalho na Administração Pública brasileira, impulsionada por reformas legislativas e marcos jurisprudenciais que ampliaram sua licitude. O modelo se sustenta na racionalidade gerencial, voltada à eficiência, à flexibilidade e à redução de custos diretos. No entanto, quando aplicada a serviços de interesse público, a terceirização também deve observar a racionalidade protetiva, inerente ao Direito do Trabalho, que impõe a preservação de direitos sociais e a prevenção da precarização. A compatibilização dessas racionalidades exige mecanismos de governança contratual, especialmente no que se refere à obrigação fiscalizatória estatal e à responsabilização da Administração diante do inadimplemento das empresas contratadas. A evolução normativa — com destaque para a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) — e a consolidação jurisprudencial pelos tribunais superiores vêm redesenhando o alcance e os limites desse modelo. Assim, o artigo analisa os limites e as garantias que regem a terceirização no setor público, com foco na responsabilidade subsidiária do Estado e nos riscos de fragilização dos direitos trabalhistas quando há falhas no controle contratual. Adota-se pesquisa qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, orientada pela interpretação

¹Graduanda do curso de Direito da Unimontes. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9590-9703>. E-mail: luizacarolina2014@gmail.com

² Doutorando em Direito pelo Dinter UFMG/Unimontes; Mestre em Administração pela Unihorizontes. Docente do Curso de Direito na Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES. Email: darcley.menezes@unimontes.br



BY

constitucional da proteção social e pelos padrões atuais de governança administrativa.

Palavras-chave: Administração Pública; Direitos Trabalhistas; Fiscalização Contratual; Governança; Terceirização.

OUTSOURCING IN PUBLIC ADMINISTRATION: IMPACTS OF LEGISLATIVE REFORMS ON LABOR RELATIONS AND THE PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS

ABSTRACT

Outsourcing has become a consolidated management strategy in Brazilian Public Administration, driven by legislative reforms and decisions from higher courts that broadened its legal admissibility. This context raises the challenge of reconciling administrative efficiency with the protection of social rights of workers who perform activities of public interest. This study examines the limits and guarantees governing outsourcing in the public sector, focusing on the mandatory oversight by governmental entities and its effects on workers' material working conditions. A qualitative approach was adopted, based on bibliographical and documental research involving the applicable regulatory framework and the scope of State liability in cases of non-compliance by service providers. The findings show that the traditional distinction between core and ancillary activities has been surpassed as a limitation to outsourcing, and that the subsidiary liability of the State depends on evidence of supervisory failure. Increased risks of precariousness, turnover and violations of labor rights arise when contractual oversight is insufficient. It is concluded that outsourcing is only legitimate when supported by governance mechanisms capable of preventing irregularities and ensuring adequate service delivery, thus avoiding the undue transfer of social risks in the name of efficiency.

Keywords: Contractual Oversight; Governance; Labor Rights; Outsourcing; Public Administration;

TERCERIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: IMPACTOS DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS EN LAS RELACIONES LABORALES Y EN LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

RESUMEN

La tercerización se ha consolidado como una estrategia de gestión en la Administración Pública brasileña, impulsada por reformas legislativas y decisiones de los tribunales superiores que ampliaron su licitud. Este contexto plantea el desafío de conciliar la eficiencia administrativa con la protección de los derechos sociales de los trabajadores que desempeñan actividades de interés público. El estudio analiza los límites y las garantías que rigen la tercerización en el sector



público, con énfasis en el deber de fiscalización por parte del Estado y en sus efectos sobre las condiciones materiales de trabajo. Se adoptó un enfoque cualitativo, basado en investigación bibliográfica y documental, dirigido al marco regulatorio aplicable y al alcance de la responsabilidad estatal en casos de incumplimiento por parte de las empresas contratistas. Los resultados muestran la superación de la distinción tradicional entre actividades esenciales y accesorias como limitación a la tercerización, y que la responsabilidad subsidiaria del Estado depende de la comprobación de la falla en la fiscalización. Se identifican mayores riesgos de precarización, rotación y vulneración de derechos laborales cuando el control contractual es insuficiente. Se concluye que la tercerización solo se muestra legítima cuando está respaldada por mecanismos de gobernanza capaces de prevenir irregularidades y garantizar una prestación adecuada de los servicios públicos, evitando la transferencia indebida de riesgos sociales en nombre de la eficiencia.

Palabras Clave: Administración Pública; Derechos Laborales; Fiscalización Contractual; Gobernanza; Tercerización.

INTRODUÇÃO

A terceirização na Administração Pública consolidou-se como um instrumento gerencial estratégico, buscando a otimização de recursos e a concentração de esforços nas atividades essenciais do Estado. Contudo, a expansão desse modelo organizacional impõe uma tensão persistente entre a busca pela eficiência administrativa e a imperativa proteção dos direitos sociais dos trabalhadores. As recentes transformações no ordenamento jurídico brasileiro, notadamente a Lei nº 13.429/2017 e as decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF 324 e no RE 958.252 (Tema 725), redefiniram o panorama, superando o antigo critério da dicotomia atividade-meio/atividade-fim e consolidando a licitude da terceirização para quaisquer atividades, desde que ausente a subordinação direta e a fraude.

Nesse contexto de profunda mudança paradigmática, o presente artigo tem por objetivo analisar o regime jurídico da terceirização no setor público, com foco nos impactos das reformas legislativas nas relações de trabalho e na garantia dos direitos. Busca-se examinar a evolução conceitual e normativa, delinear o regime de

responsabilidade subsidiária da Administração Pública e identificar os mecanismos de governança contratual essenciais para mitigar a precarização.

A pesquisa estrutura-se em três eixos temáticos. O primeiro, Conceito, Evolução e o Novo Paradigma da Terceirização, sintetiza as mudanças normativas e jurisprudenciais que levaram à superação do modelo restritivo. O segundo, Regime Jurídico e a Responsabilidade por *Culpa in Vigilando*, detalha o dever de fiscalização e a consolidação da responsabilidade subsidiária do ente público condicionada à comprovação da culpa *in vigilando*. Por fim, o terceiro tópico, Impactos, Garantias e Governança Contratual, aborda as consequências da terceirização sobre as relações de trabalho e as salvaguardas necessárias, culminando em diretrizes de governança para garantir a legitimidade do modelo.

1. CONCEITO, EVOLUÇÃO E O NOVO PARADIGMA DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização constitui um modelo organizacional que rompe a bilateralidade clássica do vínculo empregatício ao instaurar uma relação triangular: o trabalhador é contratado pela empresa prestadora de serviços para laborar em benefício da tomadora, que pode ser a Administração Pública ou uma empresa-cliente. Essa morfologia, que se baseia em um contrato civil entre tomador e prestadora, faz com que a utilidade da força de trabalho seja apropriada pelo ente público, enquanto o vínculo formal se mantém com a empresa de serviços.

Historicamente, o debate sobre a licitude da terceirização no Brasil foi pautado pela dicotomia atividade-meio versus atividade-fim. No setor público, práticas iniciais de execução indireta, incentivadas por diplomas como o Decreto-Lei 200/1967, focavam em tarefas de apoio (limpeza, conservação), prenunciando a noção de atividade-meio como campo preferencial. A Justiça do Trabalho, por meio da Súmula 331 do TST, consolidou esse entendimento, admitindo a terceirização apenas em serviços especializados ligados à atividade-meio e delineando a responsabilidade subsidiária da Administração em caso de culpa *in vigilando*.

Esse paradigma foi profundamente alterado a partir de 2017. A Lei nº 13.429/2017 modificou a Lei nº 6.019/1974 e passou a admitir a terceirização para a

execução de quaisquer atividades da contratante, inclusive sua atividade principal (atividade-fim). No mesmo compasso, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725) em 2018, consolidou a licitude da terceirização para atividades-meio e atividades-fim, ancorando a decisão nos fundamentos constitucionais da livre iniciativa e na valorização do trabalho.

O novo paradigma representa a superação normativa e jurisprudencial da distinção atividade-meio/atividade-fim como critério de licitude. O foco da análise deslocou-se da natureza da atividade para o modo de execução do contrato. A terceirização somente se torna ilícita se configurar fraude, se houver subordinação direta e pessoalidade com o tomador público — o que mascararia um vínculo direto de emprego — ou se desvirtuar a exigência constitucional de concurso público. Em essência, a legitimidade do arranjo passou a depender da conformidade do contrato com os princípios constitucionais e com as garantias trabalhistas, e da fiscalização efetiva por parte do ente público.

A Figura 1 resume a evolução normativa e jurisprudencial que levou a essa mudança de paradigma.

Figura 01: Terceirização na Administração Pública, contexto das mudanças legais 2009-2023



Fonte: elaborado pelos autores (2025)



2. REGIME JURÍDICO E A RESPONSABILIDADE POR *CULPA IN VIGILANDO*

O regime jurídico da terceirização na Administração Pública é balizado pelos princípios constitucionais do art. 37 da Constituição Federal (legalidade, moralidade, eficiência) e pela Lei nº 14.133/2021, que reforça o dever de governança e gestão de riscos. O Decreto nº 9.507/2018 complementa, vedando a terceirização para funções estratégicas, de tomada de decisão ou que envolvam poder de polícia, visando proteger o núcleo indelegável do Estado.

No que tange à responsabilidade civil, a regra para o ente público por débitos trabalhistas das contratadas é a responsabilidade subjetiva por omissão. A responsabilização subsidiária exige a comprovação de falha no dever de vigilância, afastando a transferência automática de dívidas.

O STF consolidou esse entendimento em dois marcos decisivos: no julgamento da ADC 16/DF (2010), declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da antiga Lei nº 8.666/1993, estabelecendo que a Administração Pública não responde automaticamente por débitos trabalhistas, pois a condenação depende da comprovação de culpa pela falha na fiscalização; e, subsequentemente, no RE 760.931/DF (Tema 246 - Repercussão Geral, 2017), ratificou essa posição ao determinar que o inadimplemento da contratada não transfere automaticamente a responsabilidade ao ente público.

Em harmonia, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirma que a responsabilidade subsidiária da Administração decorre de sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da lei de licitações, especialmente na fiscalização. O ônus da prova de que houve diligência recai sobre a Administração, exigindo um dever qualificado de fiscalização (*culpa in vigilando*), com verificação periódica de recolhimentos de FGTS e contribuições previdenciárias.

3. IMPACTOS, GARANTIAS E GOVERNANÇA CONTRATUAL

A terceirização, quando mal gerida, frequentemente acarreta uma série de desafios e consequências negativas para as relações de trabalho, notadamente o aumento da precarização, da rotatividade e da exposição a riscos ocupacionais. Evidências empíricas indicam que, sem salvaguardas robustas, o modelo pode levar à compressão salarial, jornadas alongadas, lacunas previdenciárias e à fragmentação da ação coletiva.

Para que a busca por eficiência gerencial não resulte na transferência indevida de custos sociais e na erosão de direitos (*dumping social*), o modelo de terceirização deve ser estruturado com mecanismos de governança contratual capazes de assegurar a proteção do trabalhador.

As garantias e salvaguardas necessárias à terceirização na Administração Pública abrangem um conjunto articulado de mecanismos preventivos e corretivos. A fiscalização robusta e documentada constitui elemento central desse sistema, impondo a verificação regular do cumprimento de obrigações trabalhistas, como recolhimentos de FGTS, contribuições previdenciárias e demais encargos legais, mediante relatórios periódicos, checklists e registros formais de não conformidades. Somada a isso, destaca-se a necessidade de integração dos terceirizados às ações de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), com inclusão em treinamentos, programas de saúde ocupacional e participação em comissões internas, como a CIPA, contribuindo para a mitigação de riscos inerentes à maior vulnerabilidade desses trabalhadores.

Outro vetor relevante é o da isonomia material, que pode ser assegurada por cláusulas contratuais que estabeleçam pisos remuneratórios e benefícios proporcionais à função ou ao posto de trabalho, prevenindo a competição predatória entre empresas baseada na supressão de direitos. Por fim, a governança orientada a resultados, reforçada pela Lei nº 14.133/2021, demanda planejamento prévio,

designação de fiscais e gestores de contratos e adoção de matriz de riscos, de modo a evitar passivos trabalhistas, aperfeiçoar o controle e garantir que a execução contratual se compatibilize com os padrões de qualidade exigidos pela Administração Pública.

Em síntese, a terceirização somente é legítima quando estruturada com mecanismos que evitem a precarização e garantam a fruição efetiva de direitos trabalhistas. A conciliação entre a racionalidade gerencial (eficiência) e a racionalidade protetiva (Direito do Trabalho) depende diretamente de um desenho normativo consistente e de práticas administrativas que previnam inadimplementos e respondam prontamente a desvios

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa partiu de objetivos claros e pragmáticos: compreender, no plano conceitual e histórico, a evolução da terceirização no ordenamento brasileiro; mapear o regime jurídico aplicável com ênfase nas peculiaridades da Administração Pública; examinar a responsabilidade do ente público à luz da jurisprudência recente e consolidada; e, finalmente, analisar impactos, desafios e consequências desse arranjo sobre as relações de trabalho e sobre a qualidade da prestação de serviços públicos. Ao longo do trabalho, buscou-se combinar densidade teórica e atenção ao funcionamento concreto dos contratos, procurando sempre aproximar norma, decisão judicial e gestão cotidiana. O fio condutor foi uma pergunta central que atravessa todas as seções: de que modo é possível compatibilizar eficiência administrativa e proteção do trabalho em contextos de execução indireta, evitando tanto a precarização quanto a captura privada do interesse público.

Do ponto de vista conceitual, foi possível demonstrar que a terceirização deixou de ser um expediente marginal e tornou-se um dispositivo organizacional estrutural, tanto no setor privado quanto no público. A trajetória histórica mostra a passagem de uma leitura restritiva, ancorada na distinção entre atividade meio e atividade fim, para uma compreensão funcional que desloca o foco do que se

terceiriza para como se terceiriza. Esse deslocamento não elimina o controle, apenas muda seu eixo: a licitude não se esgota na forma do contrato, mas depende da ausência de subordinação direta com a tomadora, da idoneidade da prestadora e da existência de salvaguardas capazes de preservar direitos e resultados. Reconstituir esse percurso foi essencial para afastar falsas antinomias e recolocar a discussão no terreno fértil da governança contratual, onde escolhas de desenho e de fiscalização concretizam ou esvaziam a promessa de eficiência.

No plano normativo e jurisprudencial, o trabalho evidenciou um arranjo coerente. As normas constitucionais fornecem o horizonte axiológico e os limites de atuação estatal. A consolidação infraconstitucional, por sua vez, explicita papéis, responsabilidades e requisitos que disciplinam tanto o trabalho temporário quanto a prestação de serviços a terceiros. A jurisprudência dos tribunais superiores confere densidade a esse sistema ao afastar a responsabilidade automática da Administração e ao condicionar a responsabilização à demonstração de culpa pela falha de fiscalização. O resultado é um modelo exigente, que não demoniza a terceirização, mas tampouco a permite como atalho para reduzir custos sociais. Nos termos aqui reconstruídos, terceirização no setor público é uma faculdade juridicamente possível que, para se manter legítima, precisa ser acompanhada de planejamento, medição, transparência e resposta tempestiva a não conformidades.

A análise dos impactos sobre as relações de trabalho confirmou achados recorrentes da literatura. Sem contrapesos, a terceirização tende a intensificar a rotatividade, a fragmentar coletivos, a dificultar a ação sindical e a ampliar a exposição a riscos ocupacionais. Tais efeitos, porém, não são inevitáveis. Foram identificadas salvaguardas capazes de reequilibrar o arranjo, entre elas a integração dos terceirizados às políticas internas do tomador em saúde e segurança do trabalho, a verificação documental periódica de obrigações trabalhistas e previdenciárias, a manutenção de registros de fiscalização com rastreabilidade, o uso de indicadores de qualidade e segurança do serviço e a adoção de parâmetros de isonomia material por função ou por posto de trabalho, evitando competição baseada na erosão de direitos. Quando tais mecanismos são incorporados, cresce a



probabilidade de que a eficiência contratual caminhe lado a lado com a proteção social e com a qualidade assistencial.

No campo específico da Administração Pública, emergem responsabilidades reforçadas. O ente público não apenas contrata e paga. Ele planeja, seleciona, mede, aceita, corrige e sanciona. Tudo isso precisa deixar vestígios documentais aptos a demonstrar diligência e a sustentar a tomada de decisão. Esse conjunto de deveres não é um fardo burocrático, mas a condição para que a terceirização não se converta em zona cinzenta entre empregador formal e beneficiário da força de trabalho. A experiência analisada sugere que a ausência de um ciclo completo de governança abre espaço para assimetrias de informação, captura privada do processo decisório, perda de controle sobre resultados e, por fim, para a transferência indevida de riscos sociais para trabalhadores e usuários do serviço público.

Uma contribuição prática deste estudo está na tradução do debate jurídico em diretrizes operacionais. A elaboração cuidadosa do termo de referência, a definição de objetos claros e mensuráveis, a previsão de critérios de medição e de pagamento aderentes a resultados, a exigência de garantias proporcionais ao risco do contrato, a designação de gestores e fiscais com atribuições explícitas e a padronização de rotinas de verificação documental formam um núcleo de boas práticas que reduz contencioso e protege o erário. Recomenda-se ainda a integração efetiva das equipes terceirizadas às rotinas do órgão, especialmente em temas de segurança do trabalho, proteção de dados, atendimento ao cidadão e ética pública. Por fim, a construção de um sistema de indicadores que capture processo e desfecho, com transparência ativa, confere previsibilidade aos contratos e permite correções de rumo baseadas em evidências.

A terceirização na Administração Pública pode ser um instrumento legítimo de organização do serviço, desde que submetida a controles proporcionais ao risco, acompanhada de salvaguardas trabalhistas efetivas e orientada por métricas de valor público. O equilíbrio desejável não é trivial e exige investimento institucional em planejamento, fiscalização e transparência. Quando essas peças se encaixam,

os contratos deixam de ser fonte de incerteza e se tornam alavancas de resultados. Quando faltam, multiplicam-se as fricções, os passivos e as perdas de qualidade. A principal contribuição deste trabalho é indicar caminhos concretos para o primeiro cenário e advertir, com base em evidências, sobre os custos do segundo. O restante dependerá da disposição das instituições em transformar recomendações em rotinas, rotinas em cultura e cultura em compromisso contínuo com o interesse público e com a dignidade do trabalho

REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder Santos. A terceirização na reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 1–15, out./dez. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.060, de 14 de outubro de 2019**. Regulamenta a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10060.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços na administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2018b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14133.htm. Acesso em: 26 set. 2025.



BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974 e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16/DF**. Acórdão. Brasília, DF, 2010. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2640838>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Acórdão. Brasília, DF, 2018a. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADPF324.pdf>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 760.931/DF** (Tema 246 – Repercussão Geral). Acórdão de 26 abr. 2017. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5153953>. Acesso em: 26 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252** (Tema 725 – Repercussão Geral). Acórdão. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=4952236&numeroProcesso=958252&numeroTema=725>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. In: **Súmulas do TST** (301–350). Brasília, DF: TST, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 22 set. 2025.

CASARTELLI, M. O.; COSTA, E. D. P. Terceirização na administração pública: precarização e (in)aplicabilidade da Lei 13.429/2017. **RBDS – Revista Brasileira de**



Direito Social, 2018. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/download/41/25/171>. Acesso em: 22 set. 2025.

COSTA, Andrea Dourado; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Terceirização no serviço público e a precarização dos direitos trabalhistas. **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 15, n. 4, p. 113–142, out./dez. 2016.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15–43, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023>.

FONSECA, Camila; SOLIS, Luiz Eduardo; PEREIRA, Daniel Queiroz. Da terceirização à desterceirização: apontamentos sobre um dos aspectos cruciais da flexibilização nas relações de trabalho. **Revista Quaestio Iuris**, v. 5, n. 1, p. 101–123, 2016.

JUSTEN FILHO, Marçal; PEREIRA, Cesar; SCHWIND, Rafael Wallbach; MARTIM, Luísa Paschoaleto. **Limites contratuais da responsabilidade patrimonial do concessionário e o direito de regresso ou reequilíbrio frente ao poder concedente**. [S.l.: s.n.], [s.d.].

LAGOS, Leonardo Bas Galupe. A responsabilidade civil do Estado por omissão: objetiva ou subjetiva? **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 15, n. 2, p. 187–214, abr./jun. 2016.

LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO E FORMAÇÃO – LADFT/UNIMONTES. Informativo nº 03: Análise da mudança da súmula nº331 do TST. Instagram, 2025. Disponível em: https://www.instagram.com/p/DOW8r6Bjx01/?img_index=2&igsh=MjY0YXZjbzBiOX Ex Acesso em: 5 nov. 2025

LEVI, Maria Luiza; SOUSA, Juliana; ALMEIDA, Cristiane Jesus; MATSUMOTO, Karen; SUSSAI, Stefanie; ANDRIETTA, Lucas; SCHEFFER, Mário César. Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022, e00846199. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs846>

LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 447–475, jul./set. 2015.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins; STICCA, Marina Greghi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 143–152, abr./jun. 2016.



MARCHIOLLI, Vanessa S. *et al.* **As implicações da terceirização trabalhista – Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017.** Araçatuba: UniSALESIANO, 2024.

Disponível em:

<https://unisaesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2024/11/Artigo-As-implicacoes-da-terceirizacao-trabalhista-%E2%80%93-leis-n-13.429-2017-e-n-13.467-2017-Pronto.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

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**, Curitiba, v. 9, n. 3, p. 243–270, set./dez. 2018.

MAURÍCIO, Maysa Maria; SCHORRO, Héverton da Silva Emiliano. A Lei nº 13.429/2017 (Terceirização) e seus reflexos no Direito do Trabalho. [S.l.: s.n.], 2017.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145992/2017_mauricio_maysa_lei13429.pdf. Acesso em: 26 set. 2025.

NIEBUHR, Joel de Menezes. Quarteirização como instrumento para vencer os encargos burocráticos em licitações e contratos. **Zênite Fácil**, dez. 2024.

PEREIRA JUNIOR, Jessé; DOTTI, Marinês Restelatto. Manutenção da frota e fornecimento de combustíveis por rede credenciada, gerida por empresa contratada: prenúncio da “quarteirização” na gestão pública? **Revista do TCU**, Brasília, n. 116, set./dez. 2009.

PIMENTA, José Roberto Freire. A responsabilidade da administração pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 2, p. 271–289, abr./jun. 2011.

REIS, Manoela Cerqueira; COELHO, Thereza Christina Bahia. Publicização da gestão hospitalar no SUS: reemergência das Organizações Sociais de Saúde.

Physis: Revista de Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 28, n. 4, 2018, e280419. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312018280419>.

SINGULANO, Yara Lopes; CASTELARI, Michelle Cristina Ferreira;

EMMENDOERFER, Magnus Luiz. Terceirização de serviços públicos: reflexões de um metaestudo. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 1041–1073, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/54155>.

