



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO – CAMPUS VIII  
BACHARELADO EM DIREITO**

**ANA GLEYCE DE MATOS COUTINHO**

**A IMPORTÂNCIA DA *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE  
TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO**

Paulo Afonso

2025

ANA GLEYCE DE MATOS COUTINHO

**A IMPORTÂNCIA DA *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE  
TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientador: Professor José Ivaldo de Brito Ferreira.

Paulo Afonso

2025

ANA GLEYCE DE MATOS COUTINHO

**A IMPORTÂNCIA DA *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA NAS RELAÇÕES DE  
TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PRIVADO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Direito da  
Universidade do Estado da Bahia (UNEB),  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Bacharela em Direito.

Data de aprovação: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

---

Prof. Orientador

Titulação

---

Prof(a). Examinador(a) 1

Titulação

---

Prof(a). Examinador(a) 2

Titulação

Dedico este trabalho ao meu querido avô,  
Esmeraldo, que hoje descansa em paz e  
sonhava em ver um 'dotô' na família.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu grande amigo e à pessoa mais legal que existe, Jesus Cristo, por ter me dado coragem para enfrentar o processo até a conclusão deste trabalho e me acolhido nos momentos em que foi difícil. Agradeço aos meus pais, que se sacrificaram, tiveram paciência e fizeram além do seu alcance para que o sonho se tornasse realidade. Deixo meus agradecimentos ao meu orientador, prof. José Ivaldo Brito e a todos os professores que me acolheram e me desafiaram no curso de Direito da UNEB Campus VIII. Vocês tornaram possível que eu, de Riachão do Jacuípe, onde nem faculdade havia, tenha me tornado orgulhosamente a primeira pessoa de um lado da família a obter um título em uma universidade. Minha gratidão a todos os paulofonsinos, povo que me acolheu durante estes quase 7 anos, em especial à tia do coração que a cidade me deu, tia Micheline, que em muitos momentos foi minha mãe. Dedico meus agradecimentos também a todos aqueles que me amam, que de perto ou à distância torceram por mim, me deram forças e ajudaram a tornar a jornada mais leve. Por fim, agradeço à Ana “Gleycinha” de 2019, que aos seus 18 anos de idade se vestiu de coragem para deixar o ninho e enfrentar o que era necessário para realizar seu sonho. A ela, eu digo: você conseguiu. Valeu a pena.

## RESUMO

O presente trabalho investiga a importância da *due diligence* trabalhista nas relações de terceirização no setor privado. O objetivo geral consiste em compreender como essa ferramenta contribui para a segurança de empresas e trabalhadores no contexto da terceirização. O embasamento teórico tem como referência as contribuições de Maurício Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins sobre terceirização e direito do trabalho, complementados por estudos de normas e materiais sobre gestão de riscos e *compliance*. A metodologia utilizada é de revisão bibliográfica e análise documental, com abordagem qualitativa, objetivos descritivos e método dialético. A pesquisa demonstra que a terceirização colabora para a precarização do trabalho, o que resulta em violações de direitos humanos e em prejuízos jurídicos, reputacionais e financeiros para as empresas. Por fim, a pesquisa constatou que a *due diligence* trabalhista atua como instrumento para evitar ou reduzir maiores prejuízos para empresas e trabalhadores em relações de terceirização.

**Palavras-chave:** *due diligence*; mitigação de riscos; direito do trabalho.

## **ABSTRACT**

This study investigates the importance of labor due diligence within outsourcing relationships in the private sector. The general objective is to understand how this tool contributes to the security of both companies and workers in the context of outsourcing. The theoretical framework relies on the contributions of Maurício Godinho Delgado and Sérgio Pinto Martins regarding outsourcing and labor law, complemented by studies on norms, risk management, and compliance materials. The methodology employed consists of a bibliographic review and documentary analysis, utilizing a qualitative approach, descriptive objectives, and the dialectical method. The research demonstrates that outsourcing contributes to the precarization of work, resulting in human rights violations as well as legal, reputational, and financial losses for companies. Ultimately, the study concludes that labor due diligence serves as an instrument to avoid or mitigate major losses for companies and workers involved in outsourcing relationships.

**Keywords:** due diligence; risk mitigation; labor law.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b><i>DUE DILIGENCE</i>: CONCEITO, ORIGEM E RELAÇÃO COM O CONTEXTO TRABALHISTA.....</b>	<b>12</b>
2.1	CONCEITO E ORIGEM .....	12
2.2	A RELAÇÃO ENTRE <i>DUE DILIGENCE</i> TRABALHISTA E TERCEIRIZAÇÃO ....	14
<b>3</b>	<b>O IMPACTO TRIDIMENSIONAL DA <i>DUE DILIGENCE</i> TRABALHISTA .....</b>	<b>19</b>
3.1	PARA A EMPRESA CONTRATANTE .....	20
3.2	PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS .....	23
3.3	PARA O TRABALHADOR TERCEIRIZADO.....	28
3.4	RECORTE DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS EM RELAÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO E A <i>DUE DILIGENCE</i> TRABALHISTA.....	33
<b>4</b>	<b>ABORDAGENS PRÁTICAS PARA A CONDUÇÃO DA DEVIDA DILIGÊNCIA TRABALHISTA.....</b>	<b>37</b>
4.1	VERIFICAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E CONTROLE DE JORNADA: CONTRATO DE TRABALHO E CARTÃO DE PONTO .....	40
4.2	SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST): EXAMES OCUPACIONAIS E FICHA DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI) .....	42
4.3	REGULARIDADE FINANCEIRA E FISCAL: FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS, COMPROVANTE DE PAGAMENTO DO INSS E FGTS E CERTIDÕES NEGATIVAS .....	48
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>53</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O advento da indústria 4.0 e a constante globalização da economia fizeram com que se tornasse cada vez mais necessária a contratação de prestadores de serviço para a realização de atividades específicas, o que tornou as práticas de terceirização cada vez mais comuns. Ademais, o reconhecimento da constitucionalidade da Lei das Terceirizações (Lei 13.429/2017), que ampliou as possibilidades de terceirização também para as atividades-fim, contribuiu significativamente para o aumento da prática no Brasil.

Tal realidade pode ser observada com facilidade no mundo corporativo. Segundo a Sondagem Especial Terceirização, publicada em 2017 pelo Conselho Nacional da Indústria (CNI), com dados coletados em 2016, 84% das empresas que utilizam serviços terceirizados planejam manter ou aumentar esse tipo de serviço nos próximos anos, enquanto 54% das empresas afirmaram que seriam prejudicadas caso não pudessem terceirizar.

Contudo, o crescimento dos relacionamentos com terceiros também possui riscos, que já representam uma preocupação global. A pesquisa *Third Party Risk Management Outlook*, realizada em 2022 pela KPMG International, entrevistou mais de 1.110 executivos responsáveis pelo gerenciamento de riscos no relacionamento com terceiros em diferentes organizações e apontou que a gestão de riscos de terceiros é uma prioridade em 85% das empresas, contra o número de 77%, referente à pesquisa realizada em 2020.

No que diz respeito aos contratos de terceirização, uma das situações que geram risco para os trabalhadores e para as empresas é a inconformidade trabalhista. A legislação brasileira atualmente dispõe que a empresa contratante é corresponsável pelos prestadores de serviço, de forma que, caso sejam lesados direitos do trabalhador, poderá ser responsabilizada solidariamente ou subsidiariamente. Em contrapartida, sem a fiscalização adequada, os prestadores de serviço podem acabar expostos à precarização do trabalho.

A precarização pode se manifestar de formas diversas, como o atraso de pagamento de salários e benefícios, o não recolhimento de encargos trabalhistas e o fornecimento de ambientes e condições de trabalho inadequadas, que, em casos mais extremos, podem desencadear acidentes, óbitos e até configurar situações de trabalho análogo à escravidão.

Diante de tal cenário, se faz necessário que a empresa contratante adote ferramentas adequadas para assegurar que todas as obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas pelas empresas prestadoras de serviços. Dentro do rol de ferramentas com essa finalidade, existe a *due diligence* trabalhista, uma ramificação da *due diligence*, que em tradução literal, significa “devida diligência.”

A *due diligence* pode ser definida como uma investigação e inspeção versátil, que permite identificar brechas legais, comerciais, financeiras e operacionais em um negócio (Sneidere; Tissen, 2011). Quando aplicada ao contexto do trabalho terceirizado, consiste em garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas, tornando-se uma ferramenta eficaz de gestão de riscos e de garantia dos Direitos Humanos no relacionamento com terceiros.

Isso porque, ainda que possua boas práticas de negócio, as empresas em geral estão suscetíveis a nutrir relacionamentos com pessoas físicas ou jurídicas que não estejam em conformidade com os padrões éticos e legais, o que pode gerar perdas financeiras e reputacionais significativas.

Apesar do potencial mitigatório de riscos da *due diligence* trabalhista, observa-se que muitas empresas e trabalhadores são impactados negativamente em relações de terceirização por não adotarem, ou não estarem sujeitos a procedimentos de monitoramento contínuo dos prestadores de serviço.

O **problema de pesquisa** surge, então, a partir do seguinte questionamento: como a falta de um procedimento adequado de monitoramento contínuo, no caso, a *due diligence*, impacta os trabalhadores e empresas privadas envolvidas em um contrato de terceirização?

O **objetivo geral** do presente trabalho é compreender como a *due diligence* trabalhista contribui para a segurança de empresas e trabalhadores nas relações de terceirização do setor privado.

Para responder a essa questão, o presente trabalho possui como **objetivos específicos**: (1) discutir os potenciais riscos no relacionamento com terceiros que podem ser mitigados por meio da devida diligência trabalhista, para assim (2) avaliar quais são os impactos para as partes envolvidas em um contrato de terceirização, quais sejam: a empresa contratante (tomadora), a prestadora de serviços e o trabalhador terceirizado. Por fim, (3) busca-se apresentar uma sugestão de como conduzir a devida diligência trabalhista.

A relevância deste trabalho se justifica pelo crescimento acelerado das práticas de terceirização no Brasil e pelos riscos que a ausência de monitoramento adequado representa tanto para trabalhadores, quanto para empresas. Dados demonstram que a terceirização sem *due diligence* contribui para a precarização do trabalho, expondo trabalhadores a situações degradantes que podem resultar em acidentes, mortes e trabalho análogo à escravidão. Além disso, empresas que negligenciam o monitoramento de terceiros enfrentam prejuízos financeiros e reputacionais significativos, evidenciando a necessidade de procedimentos estruturados de verificação e acompanhamento.

A metodologia utilizada é de revisão bibliográfica e análise documental, com abordagem qualitativa, objetivos descritivos e método dialético. Para a sua construção, foi realizada pesquisa em fontes primárias e secundárias, através da legislação brasileira, normas internacionais relativas ao trabalho e aos direitos humanos, livros, manuais, artigos científicos, bem como revistas, jornais e estudos realizados por instituições nacionais e internacionais especializadas.

O desenvolvimento do trabalho é dividido em três capítulos, sendo o capítulo dois dedicado a explicar o contexto histórico que originou o termo *due diligence* e como o tema se desenvolveu para possuir a relevância que possui na contemporaneidade. Neste capítulo, também serão discutidas a aplicação da *due diligence* no contexto trabalhista, sua relação com a terceirização e com outros temas que estão interligados, especificamente com o *compliance* e com os direitos humanos.

No capítulo três é abordado o impacto tridimensional da *due diligence* trabalhista. O impacto é tridimensional, pois a própria relação de terceirização é formada por três dimensões, que segundo Maurício Godinho Delgado (2020), é composta pelo trabalhador, a empresa terceirizante, que firma com o trabalhador o vínculo empregatício e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do trabalho, mas não assume a posição de contratante.

Além disso, a fim de compreender de forma mais verossímil os impactos da ausência da *due diligence* trabalhista, o capítulo três também discute o exemplo das vinícolas Aurora, Salton e Cooperativa Garibaldi, no Rio Grande do Sul, em que ocorreu um grande cenário de violação de direitos. No caso em questão, mais de 200 trabalhadores terceirizados, em sua maioria, baianos, foram encontrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em situações degradantes e de trabalho análogo à escravidão.

No capítulo quatro, são discutidas abordagens práticas para a condução da *due diligence* trabalhista. O objetivo deste capítulo é apresentar maneiras de realizar o monitoramento dos terceiros, com exemplos de documentos que a empresa tomadora pode solicitar à empresa prestadora de serviços para garantir que os direitos dos trabalhadores terceirizados estão sendo respeitados e conseqüentemente, também resguardar a si mesma.

Como resultado, a pesquisa demonstrou que existe uma relação significativa entre terceirização e precarização do trabalho, que também acaba por se converter em prejuízos financeiros e reputacionais para as empresas.

Nesse contexto, a pesquisa evidenciou que a implementação adequada de procedimentos de *due diligence* trabalhista pode mitigar consideravelmente esses riscos. Por meio da verificação prévia de antecedentes, o monitoramento contínuo do cumprimento de obrigações trabalhistas e a realização de auditorias *in loco* as empresas podem prevenir irregularidades, contribuindo para a proteção dos trabalhadores e de si mesmas.

## **2 DUE DILIGENCE: CONCEITO, ORIGEM E RELAÇÃO COM O CONTEXTO TRABALHISTA**

A discussão a respeito da importância da *due diligence* trabalhista no contexto da terceirização no setor privado requer a compreensão do conceito e da origem do termo como ideia isolada. Para tanto, se faz necessária uma breve retomada histórica que permita compreender como o tema ganhou importância ao longo do tempo, partindo de uma mera ideia de comportamento zeloso e diligente, até se desenvolver para se tornar uma relevante ferramenta de mitigação de riscos empresariais e de garantia dos Direitos Humanos.

O presente capítulo propõe, então, demonstrar marcos importantes para a evolução do conceito de *due diligence*, para então discutir como tal ferramenta passou a adquirir importância nas relações de trabalho, principalmente no que diz respeito às atividades terceirizadas.

Por fim, busca-se compreender o que é a *due diligence* trabalhista e construir um entendimento introdutório sobre como a ferramenta impacta o gerenciamento de riscos em contratos de terceirização, tema que será aprofundado nos capítulos seguintes.

### **2.1 ORIGEM E CONCEITO**

Na atualidade, a palavra *due diligence*, que em tradução literal significa “devida diligência”, pode ser compreendida como uma investigação aprofundada, por meio de um procedimento específico, a respeito de diversos aspectos de um negócio ou pessoa com quem se pretende estabelecer uma parceria.

Maria Tissen e Ruta Sneidere (2011, p. 101, tradução nossa) conceituam *due diligence* como uma “versátil investigação e inspeção da operação financeira de uma empresa e verificação da sua situação em um mercado. Um procedimento que permite encontrar riscos legais, comerciais, financeiros e operacionais em negócios.”

Para Bonnitcha e McCorquodale (2017, p. 901, tradução nossa) a *due diligence* é “um processo de investigação conduzido por um negócio para identificar e gerenciar riscos comerciais”. Nesse sentido, Ortega (2014, p. 51, tradução nossa) complementa que a ferramenta possui como principal objetivo “confirmar fatos, dados e declarações

envolvidas em uma transação comercial, a fim de determinar o valor, preço e risco de tais transações, bem como o risco de litígios futuros”.

A partir da análise destes conceitos, é possível dizer que a *due diligence*, na perspectiva moderna, é uma ferramenta de identificação de diversos tipos de riscos nos negócios, que visa, por meio da fiscalização, mitigar prejuízos diversos que podem ser decorrentes de uma relação que já existe ou que se pretende estabelecer, como riscos jurídicos, financeiros e reputacionais.

Entretanto, antes de ser compreendida como uma ferramenta de mitigação de riscos, a ideia de *due diligence* já existia na época do direito romano como um padrão de conduta para o cumprimento de uma obrigação (Bonnitcha; McCorquodale, 2017). Segundo Zimmermann (1996) a lei romana compreendia que se alguém aceitasse um trabalho, mas causasse danos por não conseguir exercitar sua função da forma esperada, aquele indivíduo era interpretado como negligente.

A capacidade de realizar a tarefa estava implícita a partir do momento em que o contrato foi assumido, logo, não seria possível alegar desconhecimento, resultando tanto na responsabilização pelo dano causado, quanto pela quebra do contrato.

Com o passar do tempo, o conceito de *due diligence* se ampliou e passou a afetar também os modelos de negócio. A ampliação das discussões a respeito do tema começou em 1930, no âmbito internacional, no cenário da Grande Depressão nos Estados Unidos da América (EUA). Antes desse período, o mercado financeiro dos EUA operava sem muita regulamentação, até que foi descoberto que muitas empresas do ramo sustentavam seus resultados com informações falsas e fraudes, que resultaram na Quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque e em uma grande crise para o país.

Foi então percebido que era necessário adotar medidas para evitar que cenários como esse se repetissem. Como resposta e forma de gerar mais segurança para os investidores, foi editado um ato denominado *Securities Act*. O ato determinou que os *issuers*, vendedores de títulos financeiros, deveriam cumprir uma série de requisitos e dispor várias informações para demonstrar que as transações não eram baseadas em fraudes (Valente, 2021).

No âmbito nacional, o conceito de *due diligence* ganhou mais amplitude após a promulgação da Lei n.º 12.846, de 1º de agosto de 2013, conhecida popularmente como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, que estabeleceu a responsabilidade objetiva das empresas, tornando-as sujeitas a penalidades por atos

lesivos cometidos em seu interesse, inclusive por terceiros”. Tal cenário legal, somado ao contexto da Operação Lava Jato, que levantou discussões sobre esquemas de fraude, fez com que fosse evidenciada a necessidade de ferramentas de fiscalização nas relações empresariais.

A promulgação da Lei Anticorrupção fortaleceu significativamente a adoção de programas de integridade e popularizou o tema *Compliance*, palavra que possui origem na expressão em inglês “*to comply with*”, que significa estar em conformidade, normalmente a um conjunto de normas.

O ganho de importância no tema *compliance* trouxe, conseqüentemente, maior visibilidade à *due diligence*, uma vez que os temas estão relacionados, mas não se confundem: enquanto o *compliance* representa o estado de conformidade da empresa, a *due diligence* é uma ferramenta de diagnóstico e prevenção que permite a empresas identificar irregularidades antes que causem maiores prejuízos.

## 2.2 A RELAÇÃO ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA

A *due diligence* permite reunir dados e indicadores que possibilitem a tomada de cuidados preventivos que garantam a segurança financeira, jurídica e reputacional para as partes envolvidas. Em contratos de terceirização, seu principal papel consiste em evitar a inconformidade trabalhista, que pode vir a provocar diversos danos para as empresas e para os trabalhadores.

Sem a realização das devidas diligências e da adequada fiscalização em contratos de prestação de serviços terceirizados, as empresas tomadoras ficam expostas a perdas reputacionais e financeiras. Isso porque, se torna mais difícil identificar irregularidades e desvios nos contratos de trabalho, visto que a empresa tomadora é beneficiada pelos serviços do trabalhador, mas as obrigações trabalhistas são cumpridas por outra.

Apesar de não ser a verdadeira empregadora, a empresa tomadora não deve ser negligente, pois a falta de fiscalização deixa o trabalhador, que representa a parte mais frágil da relação contratual, suscetível a sofrer com a precarização do trabalho.

Já não é mais admissível que as empresas ignorem a responsabilidade ou os danos causados à sua reputação pelo trabalho terceirizado em razão de falhas éticas e de conformidade, pois as ações de terceiros em nome de determinada empresa também são de responsabilidade daquela que contrata (Doyle; Lutz, 2011). Neste

contexto, a *due diligence* trabalhista apresenta-se como uma ferramenta de fiscalização que pode resguardar as empresas e os trabalhadores.

Tal entendimento encontra fundamento na lei. No Brasil, ao se falar sobre responsabilidade, são aplicados os conceitos da *culpa in vigilando* e *in eligendo*. A *culpa in vigilando*, ou culpa na vigilância, quando referente a relações de trabalho, diz respeito à uma falta de fiscalização. Por meio desse conceito, a empresa tomadora de serviços assume o cargo de fiscalizador: se um trabalhador está prestando serviços em benefício de uma empresa, essa também possui responsabilidade e não apenas a contratante. Portanto, em casos de irregularidade, a beneficiada não pode apenas afirmar que não possuía conhecimento da situação.

Igualmente, no momento da escolha de um terceiro com o qual se deseja estabelecer uma parceria, a empresa contratante também possui responsabilidade. É o que determina o conceito da *culpa in eligendo* (culpa na escolha). Seria o caso, por exemplo, de uma empresa de venda de roupas que realiza a contratação de uma fábrica de costura que utiliza mão de obra análoga à escravidão.

Ampla é a discussão a respeito dos impactos da terceirização. Quanto ao tema, Delgado (2020, p. 550) defende:

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.

Sérgio Pinto Martins (2025, p. 213), em contrapartida, defende que “[...] a terceirização vem a ser uma forma de modernização das relações trabalhistas, pois em certos países verifica-se que uma das formas de a empresa obter competitividade é por meio da flexibilização dos direitos trabalhistas”.

A perspectiva de Delgado leva muito em consideração os prejuízos causados ao trabalhador pela terceirização. Ao trabalhar como profissional terceirizado, o indivíduo estaria enfraquecendo sua identidade pessoal e profissional, o que simbolicamente estaria reduzindo a valorização do trabalho e da pessoa humana na sociedade capitalista (Delgado, 2020).

Esse entendimento encontra fundamento nos dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Uma pesquisa realizada pelo instituto em 2017 demonstrou que entre trabalhadores terceirizados as taxas de rotatividade são 29% mais altas, há maior suscetibilidade à afastamentos por acidente de trabalho e os salários são 23,4% menores.

A perspectiva de Martins (2025, p. 208) diverge consideravelmente, ao reconhecer a terceirização como uma forma de modernização das relações trabalhistas e até mesmo, como uma forma de garantir a sobrevivência da empresa. Contudo, é interessante observar que mesmo com um pensamento mais favorável à terceirização de atividades, o autor reconhece e inclusive orienta que sejam seguidas algumas práticas, que compõem a *due diligence* trabalhista:

Deve, inclusive, o terceirizante certificar-se de que a atividade do terceirizado é regular, de que os empregados do terceirizado são registrados, de que recebem as verbas trabalhistas pertinentes, podendo exigir do terceirizado que os documentos atinentes aos empregados fiquem em sua empresa para eventual verificação da fiscalização trabalhista.

Para os fins deste trabalho, adota-se maior proximidade à corrente de Delgado quanto aos impactos da terceirização nas condições de trabalho. Isso porque os dados estatísticos apresentados pelo DIEESE evidenciam maior rotatividade, maior incidência de acidentes e salários inferiores entre trabalhadores terceirizados.

Embora se reconheça o crescimento das práticas de terceirização no mercado, os dados encontrados ao longo de toda a pesquisa demonstram que tais práticas contribuem para a precarização laboral, o que reforça a necessidade de implementação de mecanismos de fiscalização.

A *due diligence* trabalhista se demonstra, então, como uma importante ferramenta de segurança para empresas e trabalhadores em relações de terceirização: a empresa tomadora se responsabiliza pela fiscalização da prestadora de serviços, pois poderá ser responsabilizada judicialmente caso a contratada não respeite os direitos trabalhistas do empregado e em contrapartida, protege sua reputação e suas finanças de processos trabalhistas.

A fiscalização pressiona a empresa prestadora de serviços a respeitar as garantias dos seus empregados e, caso não esteja fazendo, a se adequar rapidamente. Ao respeitar a legislação e oferecer melhores condições de trabalho, a

empresa é beneficiada com uma maior retenção dos seus funcionários e com a redução de perdas reputacionais e financeiras com passivos trabalhistas.

Enquanto isso, o trabalhador, a parte com menor poder na relação contratual, tem seus direitos trabalhistas mais respeitados e se beneficia de melhores condições de trabalho, visto que com a fiscalização adequada é possível identificar e agir sobre várias falhas no cumprimento das obrigações legais, como atraso no pagamento de salários e realização excessiva de número de horas extras.

A realização da *due diligence* também é recomendada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Um estudo realizado pela instituição sobre a conduta empresarial responsável (CER) no Brasil, em 2022, lista entre as prioridades, vários objetivos estratégicos relacionados a direitos trabalhistas, dentre os quais se destacam a erradicação do trabalho análogo à escravidão e do trabalho infantil. Para atingir esse objetivo, uma das recomendações da OCDE é que o Brasil incite as empresas a combater a essa realidade nas suas cadeias de fornecimento, sendo um dos meios para tal, a realização da devida diligência.

Na Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração de Empresas Multinacionais) da OIT está disposto que as empresas, incluindo multinacionais, devem realizar a devida diligência para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas a respeito dos seus impactos nos direitos humanos:

Para avaliar os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas – incluindo as multinacionais – devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos, atuais ou potenciais, nos direitos humanos com os quais possam estar envolvidas, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais (OIT, 2017, p. 5).

Ao dizer que as empresas devem identificar e avaliar os impactos adversos nos direitos humanos, seja por meio das suas atividades ou como resultado das suas relações comerciais, fica evidente a relação entre *due diligence* e terceirização. Isso porque, se as empresas possuem como responsabilidade realizar a devida diligência para identificar quais impactos provocam aos direitos humanos, e os direitos trabalhistas também são considerados direitos humanos, como reconhecido pela OIT, pode-se inferir que as empresas possuem como responsabilidade realizar a *due diligence* trabalhista, que é o recorte da devida diligência sob a luz do Direito do Trabalho.

A relação entre *due diligence* trabalhista e direitos humanos é relevante pois, atualmente, um dos principais pontos de discussão a respeito da terceirização do trabalho é o atropelamento de direitos. A condição de indivíduo torna completamente possível que sejam feridos direitos humanos em decorrência do trabalho, como nos casos de trabalho análogo à escravidão e de trabalho infantil. Neste sentido, a *due diligence* trabalhista, ao garantir previsibilidade de riscos, se torna uma ferramenta aliada.

Essa relação entre direitos trabalhistas e direitos humanos também encontra fundamento nos dispositivos legais brasileiros. A Resolução n.º 5 do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH) de 12 de março de 2020 estabelece como responsabilidade das empresas, a obrigação de não violar os direitos de seus trabalhadores e terceiros, assim como o dever de garantir condições decentes de trabalho, incentivando o controle de riscos e realização de parcerias de negócio com outras empresas que possuam uma conduta respeitosa aos Direitos Humanos.

O compromisso brasileiro com essa agenda é reforçado por sua participação em organismos internacionais. O Brasil é um dos membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e ratificou inúmeras normas internacionais de trabalho, dentre elas, oito das nove convenções fundamentais sobre direitos humanos (ACNUDH, 2025). Este alinhamento internacional reforça a necessidade de as empresas brasileiras adotarem práticas que respeitem tanto a legislação nacional quanto os compromissos assumidos pelo país.

Porém, cabe ainda discutir de forma mais aprofundada quais riscos são esses aos quais empresas e trabalhadores são expostos com a terceirização e quais são os verdadeiros impactos da *due diligence* para a empresa tomadora, para a empresa terceirizadora e para o prestador de serviços terceirizados.

### 3 O IMPACTO TRIDIMENSIONAL DA *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA

O julgamento do tema 725 da Repercussão Geral pelo STF, em 2018, desfez a distinção que era tradicionalmente feita pelo direito do trabalho na terceirização, entre atividade-meio e atividade fim ao dispor que "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" (Brasil, 2018).

Esta decisão permitiu a possibilidade de terceirizar quaisquer atividades de uma empresa, desde serviços de limpeza e vigilância, até a linha de produção e operações essenciais. Essa mudança, apesar de ter trazido flexibilidade e redução de custos para as empresas, também as deixou mais suscetíveis a riscos.

Isso porque, a transferência de alguma atividade a um terceiro, implica na consequente transferência dos riscos associados, dentre os quais se destacam o surgimento de passivos trabalhistas. A transferência de responsabilidade expõe a empresa tomadora de serviços não apenas a situações que comprometam seu caixa, mas também a sua reputação.

Este capítulo propõe, então, uma análise mais aprofundada nos riscos da terceirização no contexto das empresas privadas e a investigação dos impactos da devida diligência trabalhista de forma tridimensional. A primeira dimensão possui enfoque em explorar a ótica da empresa contratante (tomadora), para qual os procedimentos de *due diligence* funcionam como uma ferramenta de mitigação de riscos, principalmente contra impactos financeiros e reputacionais.

A segunda dimensão foca na empresa prestadora de serviços (terceirizada), com o objetivo de avaliar como o *compliance* e a conformidade com os dispositivos legais pode se converter em uma vantagem competitiva de mercado para a manutenção de parcerias, redução de *turnover* de funcionários e de passivos trabalhistas.

A terceira dimensão aborda os impactos sobre o trabalhador terceirizado, ao qual é dado maior relevância, visto que se trata da parte mais vulnerável da relação contratual. O objetivo desta dimensão é avaliar como a realização da *due diligence* trabalhista efetivamente contribui para a manutenção das garantias do trabalhador,

com a conseqüente redução da precarização do trabalho e proteção das suas garantias.

Por fim, a partir dos riscos identificados, busca-se oferecer uma compreensão holística a respeito dos impactos da devida diligência trabalhista na complexa teia de relações de terceirização no setor privado brasileiro.

### 3.1 PARA A EMPRESA CONTRATANTE

O entendimento vigente no direito do trabalho quanto à terceirização, antes do julgamento do Tema 725 de Repercussão Geral, era consolidado principalmente pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), mais especificamente pela Súmula 331. Essa jurisprudência restringia a terceirização lícita às atividades-meio, ou seja, àquelas que não faziam parte da atividade principal da empresa:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.  
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta [...].

Em termos práticos, isso significa que uma indústria de fabricação de produtos cosméticos, poderia terceirizar atividades relacionadas ao seu bom funcionamento, como atividades de limpeza e vigilância, mas não poderia terceirizar os trabalhos essenciais ao exercício daquela atividade empresarial, como a linha de produção, no caso de uma indústria. Caso isso acontecesse, a contratação era considerada ilegal e conseqüentemente, constituía-se o vínculo empregatício, fazendo com que a empresa tomadora assumisse todas as obrigações legais de um empregador.

Contudo, a partir da mudança de entendimento provocado pelo julgamento do Tema 725 de Repercussão Geral, caso a indústria de fabricação de produtos cosméticos do exemplo anterior desejasse terceirizar sua linha de produção, poderia fazê-lo, o que antes não seria possível. Naturalmente, isso gerou impactos positivos para algumas empresas, devido à redução de custos, mas também trouxe impactos negativos, geralmente para os trabalhadores.

Delgado (2020) afirma que a relação socioeconômica e jurídica que surge com a terceirização é bem diferente do modelo empregatício clássico, que é bilateral

(contratante e contratada), o que traz grandes desajustes em relação aos objetivos tutelares e distributivos que historicamente caracterizaram o direito do trabalho.

Como forma de equilibrar esses desajustes, a legislação e a jurisprudência consolidaram o conceito de responsabilidade subsidiária das empresas tomadoras. Para Martins (2025), a responsabilidade subsidiária é uma espécie de benefício de ordem, que vem em reforço de algo ou em substituição de algo. Quando o devedor principal (empresa prestadora de serviços) não paga, quem paga é o devedor secundário (empresa tomadora).

Esse conceito foi positivado na redação da Lei 6.019/1974, alterada pela lei 13.429 de 2017 (Lei das Terceirizações), especificamente em seu art. 5º-A, § 5º, ao dispor que “a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.”

Os efeitos práticos disso são que, caso a empresa prestadora de serviços não cumpra suas responsabilidades, como efetuar o pagamento adequado de salários, ou até mesmo, caso desrespeite às determinações legais, como submeter o trabalhador a realização excessiva de horas extras, inclusive sem efetuar o devido pagamento, a empresa tomadora pode ser obrigada a assumir a responsabilidade em seu lugar (Martins, 2025).

No que diz respeito à responsabilidade, em decorrência do conceito da *culpa in vigilando*, em uma situação que a empresa prestadora de serviços se omitiu em pagar e a empresa tomadora foi obrigada a fazê-lo em seu lugar, não há a possibilidade de se isentar da responsabilidade alegando desconhecimento, pois até que se prove o contrário, o entendimento é que houve falha da empresa tomadora em fiscalizar. Contudo, a tomadora possui direito de executar judicialmente a prestadora de serviços para reaver o valor pago, caso seja de seu interesse.

Em algumas situações, a responsabilidade pode ser considerada solidária. É o que ocorre em casos de fraude, como a “pejotização”, prática em que um trabalhador é obrigado ou induzido a constituir uma pessoa jurídica para mascarar uma relação de emprego. Quando a responsabilização é solidária, não há benefício de ordem como nos casos de responsabilidade subsidiária. A empresa tomadora e a prestadora de serviços são consideradas igualmente responsáveis, portanto, o trabalhador pode cobrar tanto de uma, quanto de outra, ou ainda, das duas simultaneamente.

A previsão dessas duas formas de responsabilidade na terceirização demonstra que, ao mesmo tempo que cresceu a liberdade em terceirizar, também cresceu a necessidade de possuir ferramentas robustas para mitigar os riscos envolvidos.

Mas quais riscos seriam esses? Da perspectiva da empresa tomadora, três são os principais riscos: (1) passivos judiciais, (2) perdas financeiras e (3) perdas reputacionais e exposição pública.

Os passivos judiciais para a empresa tomadora costumam ser principalmente decorrentes da condenação subsidiária em ações trabalhistas promovidas por ex-trabalhadores terceirizados. Um cenário muito comum é a empresa prestadora de serviços deixar de cumprir com as suas obrigações perante o empregado e a empresa tomadora ser surpreendida com a inclusão no polo passivo de alguma ação judicial.

Em contratos de longo prazo, quando ainda existe uma relação comercial entre as duas empresas, os riscos para a tomadora são um pouco menores, pois em caso de passivos trabalhistas, há uma tendência que a empresa prestadora de serviços assuma toda a responsabilidade perante o caso, com o intuito de preservar a relação comercial com a tomadora.

Porém, em determinados tipos de contrato, os riscos crescem caso não haja uma fiscalização adequada. Para melhor compreensão, é válido refletir a respeito da situação dos contratos de empreitada, que possuem prazo habitualmente mais curtos e maior nível de complexidade.

Contratos de empreitada, em geral, são mais complexos e demandam maior atenção da empresa prestadora de serviços quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas. Além das obrigações tradicionais, como pagamento devido do salário, descanso semanal remunerado, INSS, FGTS e férias, a empresa precisa estar atenta a realizar a contratação de profissionais habilitados, com certificações para trabalhos perigosos e frequentemente disponibilizar um número maior de equipamentos de proteção individual (EPI), entre outros.

Isso porque, em contratos como o exemplificado acima, os riscos já são naturalmente superiores: os riscos são maiores para o trabalhador, portando, o zelo exigido da empresa tomadora e da prestadora de serviços também crescem. Em um contrato de serviços de limpeza em ambientes não insalubres, por exemplo, é necessário certificar que o trabalhador está tendo seus direitos trabalhistas respeitados, fornecer EPIs mais simples, como luvas, mas não se pode afirmar que existe grande risco à vida. Por outro lado, em contratos de natureza mais complexa,

como contratos de empreitada, se um profissional irá realizar trabalhos em altura é necessário exigir o certificado de habilitação para trabalho em altura, disponibilizar um número maior de EPIs, etc e a falta de fiscalização adequada pode custar uma vida.

Além disso, outro fator de maior risco em contratos complexos e de curto prazo é que, se após a rescisão, a empresa tomadora for incluída no polo passivo de alguma ação judicial trabalhista decorrente daquele contrato em específico, perde-se a tendência que a empresa prestadora de serviços assuma todas as responsabilidades apenas com a finalidade de preservar a relação comercial. Isso deixa a empresa tomadora suscetível a situações em que realmente precise arcar com os prejuízos causados aos trabalhadores pela prestadora de serviços.

Acompanhadas da responsabilização trabalhista vem também as perdas financeiras, que podem envolver bloqueio de valores, penhora e até condenações milionárias, além dos riscos reputacionais, razão pela qual a *due diligence* trabalhista se torna uma ferramenta de suma importância em relações de terceirização.

Apesar de a *due diligence* aplicada ao relacionamento com terceiros se consolidar como uma ferramenta fundamental, existem desafios para a sua implementação prática. A complexidade regulatória, a multiplicidade de jurisdições e a necessidade de avaliar elementos intangíveis, como a cultura organizacional da outra parte (Juarez, 2025) tornam o processo mais dificultoso para a empresa fiscalizadora. Contudo, a não realização desse tipo de procedimento também cria brechas para danos jurídicos, reputacionais e financeiros irreversíveis.

Em tal contexto, a *due diligence* trabalhista se apresenta não apenas como mera burocracia, uma prática opcional de *compliance* ou de governança corporativa, mas como uma necessidade estratégica e jurídica e, principalmente, como mecanismo para que empresas e organizações do setor privado cumpram com a responsabilidade social de zelar pelo bem-estar dos trabalhadores e assim também contribuam para a garantia dos direitos humanos no trabalho.

### 3.2 PARA A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS

Na relação de terceirização, enquanto a empresa tomadora se apresenta como fiscalizadora, a empresa prestadora de serviços é a principal responsável pelo cumprimento de obrigações e o alvo da fiscalização. Se por um lado, há o custo do

investimento em conformidade, por outro, não investir significa perder contratos. Nesse cenário, submeter-se a processos de *due diligence* trabalhista pode representar tanto uma barreira, quanto uma oportunidade.

Antes de tudo, é necessário compreender o cenário empresarial no Brasil. Segundo dados do Serviço Brasileiro e Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) existem 6,4 milhões de estabelecimentos no Brasil, dos quais 99% são micro e pequenas empresas (MPEs), que juntas, respondem por 52% dos empregos formais no setor privado<sup>1</sup>.

O complexo cenário empresarial brasileiro torna o processo de *due diligence* mais oneroso e exigente, impondo às empresas especialização técnica contínua e uma constante atualização normativa (Juarez, 2025). Contudo, a maior parte das empresas no Brasil são MPEs, que muitas vezes não possuem estrutura ou recursos suficientes para investir em conformidade<sup>2</sup>.

Enquanto grandes empresas conseguem absorver os custos com facilidade, para empresas menores, isso pode se tornar um desafio. Isso porque, a adequação dos processos de *due diligence* trabalhista impõe às prestadoras a necessidade de <sup>3</sup>profissionalizar sua gestão interna, o que pode envolver a contratação de pessoas específicas para conduzir temas de Departamento de Pessoal (DP) e Recursos Humanos (RH), organização e padronização de processos, investimentos em capacitação profissional e em tecnologia.

Empresas que até então funcionavam com processos estritamente manuais ou <sup>4</sup>planilhas simples podem precisar migrar para sistemas integrados que possibilitem o correto envio de informações ao eSocial (sistema do Governo Federal que permite o envio unificado de informações das esferas fiscal, previdenciária e trabalhista), o

---

<sup>1</sup> A realidade das MPEs envolve questões complexas de escassez de recursos que não fazem parte do escopo deste trabalho. Para melhor compreensão, sugere-se consultar: BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina; TERRA, Donizete Mariano. Compliance nas micro e pequenas empresas: percepções de seus administradores. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. 58-84, 2018. DOI: <https://doi.org/10.14211/regepe.v7i3.692>. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5615/561559184004/html/>. Acesso em: 17 jan. 2026.

<sup>2</sup> A literatura acadêmica descreve esse fenômeno como *Resource Poverty*, uma condição em que a escassez de tempo e capital força o gestor a priorizar a sobrevivência de curto prazo em detrimento de investimentos preventivos. Para melhor compreensão, sugere-se consultar: WELSH, John A.; WHITE, Jerry F. A small business is not a little big business. **Harvard Business Review**, [s. l.], v. 59, n. 4, p. 18-32, 1981. Disponível em: <https://hbr.org/1981/07/a-small-business-is-not-a-little-big-business>. Acesso em: 17 jan. 2026.

controle de jornada de trabalho e a gestão completa do ciclo de vida do trabalhador na organização, da sua admissão até o desligamento.

Também é de extrema importância que a documentação trabalhista seja arquivada de forma sistemática e acessível, de forma que possa ser disponibilizada com facilidade em caso de auditorias ou fiscalizações, o que demanda da empresa processos mais definidos e maior organização. As informações devem estar disponíveis de forma acessível o suficiente para que outra pessoa responsável consiga dar andamento nos processos internos, em caso de encerramento do contrato de trabalho da anterior.

O processo de adequação pode ser longo, pois muitos são os desafios, contudo, ao serem superados, são convertidos em um grande diferencial competitivo para as empresas que investem em conformidade, pois “a adoção consistente de procedimentos de *due diligence* projeta uma imagem de seriedade, responsabilidade e integridade institucional perante parceiros de negócio, órgãos reguladores e o próprio mercado (Juarez, 2025).”

Empresas com maior estrutura, cientes dos riscos envolvidos em relações de terceirização, estabelecem processos rigorosos de *due diligence* e de *compliance*, de forma que se torna parte da sua conduta empresarial buscar parceiros que demonstrem maior confiabilidade em seus processos e boas práticas de negócio.

Algumas empresas já incluem em seus contratos cláusulas que determinam como uma obrigação da sua contraparte, comprovar o cumprimento das obrigações trabalhistas, com a previsão, inclusive, de retenção de pagamento, multa e até mesmo rescisão contratual em caso de não-conformidade. Boas práticas também envolvem a inclusão de cláusulas contratuais anticorrupção, cláusulas que proíbem trabalho infantil, análogo à escravidão e discriminação de qualquer espécie.

É importante mencionar que clientes com esse perfil não apenas buscam contratar empresas que conseguem demonstrar conformidade, mas evitam aquelas que não podem. Empresas que não conseguem demonstrar conformidade podem ser interpretadas como uma possível fonte de problemas e por essa razão, serem rejeitadas.

A recomendação do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2017, p. 36) é que “o processo de *due diligence* de terceiros e parceiros de negócios deve contemplar procedimentos que vão desde a identificação, classificação, até o monitoramento dos contratos com terceiros”. Dessa forma, empresas que

demonstram estar alinhadas às boas práticas de *due diligence* e de *compliance* se tornam mais suscetíveis a atrair e reter esses clientes.

Para as empresas privadas que possuem interesse no mercado de licitações, a irregularidade trabalhista pode representar exclusão imediata. Em 2024, o STF votou pela constitucionalidade da lei 12.440/11, que institui a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), documento oficial para demonstrar o adimplemento das obrigações:

No sistema instituído pela Lei nº 12.440/11, a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas assegura que a empresa participante de uma licitação tenha cumprido todas as suas obrigações trabalhistas, o que garante igualdade de condições entre os concorrentes e evita que empresas inadimplentes obtenham vantagens competitivas (Brasil, 2024).

Ocorre que, a Lei 14.133/2021 (nova Lei de Licitações), em seu artigo 68, requer expressamente como um dos requisitos para a habilitação no processo de licitações, a demonstração da regularidade perante a Seguridade Social, o FGTS e a Justiça do Trabalho. Além disso, no artigo 62 da mesma lei estão incluídos diversos aspectos que requerem das empresas processos bem definidos de *due diligence* e de conformidade trabalhista, como a “declaração de que suas propostas econômicas compreendem a integralidade dos custos para atendimento dos direitos trabalhistas assegurados na Constituição” (Brasil, 2021).

No capítulo da formalização dos contratos também está disposto que antes de formalizar ou prorrogar o prazo de vigência do contrato, a Administração Pública deverá emitir as certidões negativas de débitos trabalhistas e juntá-las ao processo (Brasil, 2021), ou seja, de forma geral, empresas que não estão preparadas para passar por um processo de *due diligence* trabalhista e demonstrar o cumprimento de todas as suas obrigações ficam excluídas praticamente de imediato.

A *due diligence* também impacta a eficiência operacional da empresa prestadora de serviços. Empresas que estão em não-conformidade com as suas obrigações contribuem para a precarização do trabalho, que é convertido em um custo significativo. Isso porque más condições de trabalho geram insatisfação, que é associada a menor retenção de funcionários, bem como a ausências maiores e mais frequentes, o chamado absenteísmo. Quando se trata de valores, essas ausências podem custar às finanças da empresa por volta de US\$ 1.091 anuais por trabalhador (Rhodes; Steers, 1990, p. 57 *apud* Chiavenato, 2014, p. 82).

Para Chiavenato (2014), a decisão do trabalhador em encerrar o seu contrato de trabalho depende de dois fatores: o seu nível de insatisfação com o trabalho e o número de alternativas atrativas que ele visualiza fora da organização, ou seja, no mercado de trabalho. O trabalhador pode estar insatisfeito com o trabalho, com o ambiente de trabalho em que se encontra ou com os dois.

Vale destacar que os índices de rotatividade, ou *turnover* são mais altos entre trabalhadores terceirizados. Para trabalhadores diretos, a permanência no emprego é de 5,8 anos, enquanto para os terceirizados esse período é de 2,6 anos, menos da metade (Alves, 2017).

A alta rotatividade e o aumento dos índices de absenteísmo geram ambientes de trabalho instáveis, que comprometem a consistência dos processos internos e conseqüentemente, degradam a qualidade do serviço e produtividade. Além disso, também são aumentados os custos de recrutamento, seleção e treinamento para os novos profissionais admitidos.

Aqui, a *due diligence* trabalhista, ao exigir regularidade no cumprimento das obrigações estabelecidas por lei, contribui para o fornecimento de melhores condições de trabalho. Por isso, empresas prestadoras de serviço que mantêm a conformidade trabalhista conseguem reduzir os índices de *turnover*, aumentar a produtividade dos seus trabalhadores e manter uma melhor qualidade dos seus serviços.

Essas empresas também ficam mais resguardadas quanto aos riscos de passivos trabalhistas, perdas reputacionais e financeiras também enfrentadas pela tomadora. Afinal, se todas as obrigações estão sendo cumpridas, as chances de receberem uma reclamatória são drasticamente reduzidas e caso ocorra, com o controle adequado da documentação relacionada, como cartões de ponto, guias do INSS e do FGTS, comprovante de pagamentos de salários etc., a empresa possuirá insumos para se defender de forma efetiva, o que aumenta as chances de êxito, além de estar mais protegida contra escândalos trabalhistas que possam gerar exposição pública.

Outro aspecto é que empresas inadimplentes com suas obrigações trabalhistas podem ficar impedidas de acessar linhas de financiamento. O Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES), por exemplo, requer a apresentação da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas para o credenciamento, o que novamente demonstra a importância de possuir controles internos bem definidos para demonstrar a conformidade.

Nota-se que para a empresa prestadora de serviços, estar preparada para passar por um processo de *due diligence* trabalhista e apresentar com uma empresa em conformidade pode demandar esforços significativos, tais como custos, estruturação e profissionalização. Contudo, investir no tema traz competitividade, acesso a potenciais contratos de maior valor, redução de riscos, de custos à longo prazo e ganho de eficiência.

Assim, é possível perceber que embora represente um desafio, em um primeiro momento, especialmente no que diz respeito às empresas que não dispõem de tanta estrutura e recursos, a adequação aos processos de *due diligence* trabalhista é fundamental para o diferencial competitivo e o crescimento das empresas prestadoras de serviço no mercado atual.

### 3.3 PARA O TRABALHADOR TERCEIRIZADO

O trabalhador é o elo mais vulnerável da relação de terceirização e, portanto, o mais sujeito a sofrer com violações e prejuízos. Isso ocorre porque, enquanto presta serviços para a empresa tomadora, seu vínculo empregatício é mantido apenas com a prestadora de serviços. Esse afastamento cria uma relação triangular em que os direitos do trabalhador podem ser negligenciados por ambas as partes.

Delgado (2020) defende que a terceirização enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, o que diminui subjetivamente e simbolicamente a valorização do trabalho e da pessoa humana na sociedade capitalista.

É justo dizer que essa afirmação encontra fundamento nas estatísticas. Apesar do constante crescimento do setor de serviços no Brasil e da tendência mundial de incremento das práticas de terceirização, observando os dados estatísticos é possível afirmar que a precarização do trabalho é muito mais presente entre os profissionais terceirizados.

Ao comparar trabalhadores diretos e terceirizados, é possível perceber que os índices morte por acidentes de trabalho são maiores neste último grupo. Além disso, de 2013 a 2017, em 90% dos 40 maiores resgates de trabalhadores em situação de trabalho análogo à escravidão existiam trabalhadores terceirizados (Alves, 2017).

Considerando o cenário de crescimento das práticas de terceirização e do setor de serviços, pode-se afirmar que existe uma tendência que a precarização do trabalho

aumente nos próximos anos. O crescimento dessas práticas também pode agravar cenários em que é feita distinção de tratamento entre trabalhadores diretos e não-diretos.

Ocorre que na terceirização lícita, há a ausência de dois elementos: a subordinação e a pessoalidade. Dessa forma, é comum que as empresas tomadoras tentem desvincular os trabalhadores terceirizados ao máximo das suas empresas, para não dar brechas a interpretações equivocadas de que há subordinação e evitar a caracterização de terceirização ilícita.

Essa interpretação extrema, em determinadas situações cria uma separação negativa entre os trabalhadores, como se fossem separados em categorias de “melhor” e “pior”, ainda que estejam no mesmo ambiente de trabalho, conforme exposto por Giovanni Alves (2017, p. 339):

A terceirização vai aumentar a clivagem no mundo do trabalho formal, com o crescimento da figura do ‘cidadão de segunda classe’, vivendo com uma espada de Dâmocles, à mercê dos golpes das empresas, que fecham do dia para a noite, e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados e às altas e extenuantes jornadas de trabalho. As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse ‘abrigo’ não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável, e por falta de opção, submetem-se a esse emprego.

Nesse contexto, a *due diligence* trabalhista conduzida pela empresa tomadora assume uma relevância especial para o trabalhador terceirizado, visto que minimiza os riscos de descumprimento das obrigações, incentiva o fornecimento de melhores condições de trabalho e conseqüentemente, promove ao trabalhador um ambiente mais saudável para exercer as suas atividades laborais, o que contribui para a sua qualidade de vida.

A *due diligence* exige que a empresa prestadora de serviços comprove regularmente o cumprimento das suas obrigações trabalhistas, o que reduz cenários envolvendo pagamento de salários inferiores ao piso devido, atraso salarial, realização excessiva de horas extras e o pagamento incorreto destas, a supressão do intervalo intra e extrajornada, ausência dos recolhimentos previdenciários, entre outros, como o pagamento do FGTS, 13º salário e férias. Em cenários mais extremos, também tem potencial de prevenir o trabalho infantil e o trabalho escravo ou análogo à escravidão.

Além disso, empresas tomadoras que realizam um processo robusto de *due diligence* trabalhista, frequentemente exigem a comprovação de que os trabalhadores receberam capacitação adequada para a atividade que irão desenvolver, treinamentos de segurança, EPIs e fizeram exames ocupacionais, o que contribui significativamente para a redução de acidentes e doenças ocupacionais, que, como discutido nos capítulos anteriores, possuem índices mais altos entre terceirizados.

A exigência da tomadora pela conformidade indiretamente pressiona a empresa prestadora de serviços a fornecer melhores condições de trabalho, visto que empresas irregulares com as suas obrigações tendem a oferecer ambientes mais precários.

Não apenas isso, como também incentiva as empresas prestadoras de serviço a irem além do mero cumprimento das suas obrigações e oferecerem diferenciais aos seus funcionários, como vale-alimentação, refeição e outros auxílios, pois demonstra a potenciais novos parceiros de negócio a intenção da empresa em contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos seus contratados.

Como apontado por Delgado (2020), a terceirização pode acabar por reduzir a percepção de valor do trabalho e da pessoa humana, o que, segundo Alves (2017) pode gerar uma separação artificial entre trabalhadores diretos e terceirizados. Quanto a esse ponto, a realização da *due diligence* trabalhista também pode contribuir, pois, podem ser incluídas como parte do processo, a inclusão de cláusulas contratuais que prevejam penalidades em casos de discriminação.

Esse fator, somado à disponibilização de um canal de denúncias externo, desvinculado da empresa tomadora e da prestadora de serviços e que possibilite a realização de denúncias anônimas, ajuda a desincentivar práticas discriminatórias e a redução do estigma. Aqueles que sofrem com os impactos da operação da empresa devem poder expor suas preocupações sem sofrer retaliação (Lopes, 2021).

Outro aspecto relevante é que os benefícios sentidos pela empresa prestadora de serviços com a *due diligence* também impactam os seus empregados. Ao se preparar para processos de *due diligence* e manter a conformidade trabalhista, a empresa aumenta sua longevidade no mercado, uma vez que organizações inconformes perdem potenciais negócios e ficam sujeitas a autuações, multas e processos judiciais.

Ocorre que a longevidade da empresa impacta diretamente o trabalhador. A duração da empresa, naturalmente, também implica em contratos de trabalho mais

duradouros, o que resulta em maior estabilidade. Contratos mais duradouros representam redução de rotatividade, o que gera para os trabalhadores a oportunidade de construção de experiência e de progressão de carreira.

Apesar de não ser possível afirmar que continuar na mesma empresa vai necessariamente representar construção de experiência e de progressão de carreira, é justo dizer que em um ambiente de trabalho estável, a possibilidade ao menos existe, caso seja de interesse de ambas as partes. Enquanto isso, trabalhadores em ambientes instáveis ficam em situação de insegurança profissional e psicológica.

Além disso, se há *due diligence* trabalhista, existem registros auditáveis, o que significa dizer que se torna mais fácil para o trabalhador comprovar eventuais violações caso precise recorrer a uma ação trabalhista. Através de documentos como a folha de pagamento (holerite) e o cartão de ponto, o trabalhador consegue comprovar mais facilmente a realização de horas extras, intervalos suprimidos, o não pagamento de adicionais noturnos, de periculosidade e insalubridade, quando devido; o pagamento incorreto de salários, entre outros direitos que podem ser suprimidos.

Embora existam potenciais benefícios, é importante reconhecer que a *due diligence* trabalhista também possui limitações quanto à efetiva proteção do trabalhador terceirizado, pois a conformidade formal pode, mas não necessariamente se traduz em melhorias nas condições de trabalho fornecidas.

A primeira limitação se refere à diferença entre conformidade documental e a realidade prática. A *due diligence* pode ser interpretada como um instrumento de conformidade trabalhista e como discutido, os temas de conformidade ganharam força em um cenário de prevenção à fraude. Os documentos trabalhistas, assim como as relações de trabalho, também estão sujeitos à fraude. É o que ocorre em casos de terceirização ilícita, “pejotização” e quando trabalhadores são pressionados a assinar documentos que não refletem a realidade praticada.

Isto significa dizer que o propósito dos documentos pode ser subvertido por contratantes fraudulentos para abusar da força de trabalho sem assumir as obrigações necessárias. Um holerite pode mostrar o pagamento correto, mas o trabalhador pode ter assinado o recibo sem receber; um cartão de ponto pode demonstrar o correto cumprimento da jornada, mas o trabalhador pode ter sido induzido a realizar a marcação do ponto e continuar trabalhando.

Em um cenário como esse, recairia sobre o trabalhador, que já é a parte mais vulnerável, a responsabilidade de trazer novas evidências que contradigam a prova

documental, o que pode ser especialmente difícil sem o suporte e o nível de instrução adequados.

Outro desafio é a qualidade e a profundidade dos processos de *due diligence* trabalhista. Não é possível afirmar que todas as empresas terão um processo robusto e em alguns casos, solicitar documentos mais simples, como certidões negativas, pode não ser o suficiente. Uma empresa tomadora que não solicita da empresa prestadora de serviços os documentos admissionais dos terceirizados, por exemplo, dificilmente irá identificar que um dos trabalhadores é jovem demais para exercer determinada atividade.

A *due diligence* também não elimina as diferenças estruturais entre trabalhadores terceirizados e diretos. Um trabalhador pode ser contratado de uma empresa A, pequena prestadora de serviços, que não oferece tantos benefícios corporativos, para atuar nas dependências de uma empresa B, de grande porte e que oferece inúmeros benefícios para os seus funcionários. Pela própria natureza triangular da relação, o trabalhador não teria direito aos benefícios corporativos da tomadora, o que poderia trazer sentimentos de distinção e falta de pertencimento.

Verifica-se então, que os impactos provocados pela *due diligence* na vida do trabalhador são ambíguos. Embora, por um lado, represente um instrumento relevante de proteção, por outro, não elimina a vulnerabilidade estrutural inerente à terceirização. Trabalhadores terceirizados, mesmo em empresas conformes, continuam recebendo salários inferiores, tendem a sofrer com vínculos mais instáveis, maior estigma e maior precarização do trabalho quando comparados a empregados diretos.

Portanto, a *due diligence* se apresenta como um mecanismo necessário, porém ainda com limitações no que diz respeito à proteção do trabalhador. Além da verificação inicial de documentos, é necessário estabelecer um procedimento de monitoramento contínuo e a fiscalização efetiva das condições reais de trabalho, com auditorias *in loco*, o fortalecimento dos canais de denúncia e de políticas que visem reduzir as disparidades estruturais entre trabalhadores diretos e terceirizados.

Para ilustrar concretamente as consequências da ausência de procedimentos bem definidos de *due diligence* trabalhista, o próximo capítulo analisa um grande episódio recente de violações de direitos em relação de terceirização, demonstrando os prejuízos que podem ser sofridos tanto pelos trabalhadores, quanto pelas empresas.

### 3.4 RECORTE DA VIOLAÇÃO DE DIREITOS EM RELAÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO E A *DUE DILIGENCE* TRABALHISTA

Com a discussão da origem e a evolução da *due diligence* trabalhista, bem como os seus impactos nas relações de terceirização, torna-se fundamental compreender como a não utilização dessa ferramenta se relaciona com cenários de violação de direitos e de responsabilização de empresas tomadoras e prestadoras de serviço.

Para ilustrar esta realidade, apresenta-se, a título ilustrativo, um episódio em que a ausência de procedimentos de *due diligence* trabalhista resultou em prejuízos. A escolha deste exemplo se justifica por sua atualidade, ampla repercussão midiática e por demonstrar como empresas de grande porte podem sofrer danos jurídicos, reputacionais e financeiros em decorrência de falhas no monitoramento de relações de terceirização.

Além disso, a análise também é essencial para demonstrar a importância do papel fiscalizador das empresas e da realização de procedimentos efetivos de *due diligence* trabalhista, capazes de mitigar ou até mesmo evitar situações como as discutidas, protegendo tanto as empresas quanto os trabalhadores.

O episódio em questão diz respeito às vinícolas Aurora, Salton e Cooperativa Garibaldi, no Rio Grande do Sul. Em 2023, mais de 200 trabalhadores foram resgatados de condições degradantes e trabalho análogo à escravidão em Bento Gonçalves, na Serra Gaúcha. Os trabalhadores eram contratados da empresa terceirizada Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda., que prestava serviços para as vinícolas Aurora, Salton e Cooperativa Garibaldi (Trabalhadores [...], 2023).

Dentre as inúmeras violações relatadas pelos trabalhadores ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estão incluídas a prática de jornadas extenuantes de trabalho, sem intervalo e com folgas apenas aos sábados, embora fossem coagidos a indicar nos cartões de ponto que folgavam também aos domingos (Trabalhadores [...], 2023), atraso no pagamento de salários, oferta de alimentos estragados, além de violência física, como espancamentos, choques elétricos, tiros de bala de borracha e ataques com spray de pimenta (Foster; Griguol, 2023).

As relações de terceirização, ao incrementarem o poder exercido pelas empresas sobre os trabalhadores e reduzirem as forças que limitam o desequilíbrio, criam uma tendência muito maior de que as condições limites de exploração sejam ultrapassadas, de forma que “a terceirização (qualquer que seja a modalidade) tende a promover o trabalho análogo ao escravo mais do que uma gestão do trabalho estabelecida sem a figura de ente interposto” (Filgueiras, 2014, p. 7).

Apesar destes recortes reforçarem a urgência em adotar uma postura diligente em relações de terceirização, as informações demonstram que não é o que ocorre, na realidade. Dados do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), consolidados por Filgueiras (2014) demonstram que de 2010 a 2013, de cada 10 trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão, 9 eram terceirizados.

No episódio das vinícolas, além dos trabalhadores já estarem expostos à condição de trabalho análogo à escravidão, para a maioria dos resgatados, que eram baianos, a situação foi agravada em decorrência da sua origem. No relatório do MTE (Brasil, 2023, p. 40) constam relatos de que “o (...) Policial Militar, disse dentro do ônibus que não gostava de baiano. Se dependesse dele matava todos” e que “Sr (...) disse que baiano bom é baiano morto.”

Um dos trabalhadores gaúchos resgatados, que preferiu não se identificar, relatou em reportagem à Hygino Vasconcellos (2023) que um dos quartos do alojamento era ocupado somente por trabalhadores baianos, onde ocorriam agressões constantes, um tratamento diferente do que era recebido pelos demais: “eles apanhavam bastante. Qualquer coisa que estivesse errada, apanhava. Nós do Sul não apanhávamos”.

Como apontado por Alves (2017) a terceirização já abriga, naturalmente, as populações mais vulneráveis e com menos opções de trabalho, contribuindo para a construção de uma ideia de cidadão de segunda classe. O episódio das vinícolas evidencia que essas precariedades são agravadas por marcadores sociais como raça e origem geográfica, criando hierarquias ainda mais profundas de exploração e desrespeito, muitas vezes reforçadas por um discurso social, inclusive de autoridades locais, que culpabiliza as vítimas:

Talvez a reação mais emblemática tenha sido a do Vereador Sandro Fantinel, que em discurso na Câmara dos Vereadores de Caxias do Sul joga a culpa nos trabalhadores escravizados e se dirige a “agricultores, produtores e empresas agrícolas que estão nesse momento me acompanhando” para

aconselhar que eles “não contratem mais aquela gente lá de cima”, mas sim os “argentinos, que são limpos, trabalhadores e corretos”. Na interpretação dele o problema se deu porque os trabalhadores eram baianos, “que a única cultura que eles têm é viver na praia tocando tambor.” Assim, a solução para que esse problema não ocorra novamente é “deixar de lado aquele povo que é acostumado com carnaval e festa” (Lopes; Penna, 2023).

Discursos como o do vereador ilustram a naturalização da exploração em relações de terceirização e revelam como diversas formas de preconceito, como a xenofobia e o racismo podem atuar para legitimar condições degradantes de trabalho.

No que diz respeito ao posicionamento das vinícolas, ao se manifestarem publicamente sobre o tema, afirmaram não compactuar com atividades consideradas análogas ao trabalho escravo. A Salton e a Cooperativa Garibaldi, especificamente, relataram desconhecer a situação em que os trabalhadores terceirizados se encontravam. Este aspecto, somado ao fato de que a situação só foi identificada após três trabalhadores fugirem do local e realizarem a denúncia na Polícia Rodoviária Federal (PRF) demonstra a evidente falha das vinícolas no seu dever de fiscalizar.

Um processo robusto de *due diligence* trabalhista, com a verificação aprofundada de antecedentes possibilitaria identificar, antes mesmo da contratação, que o administrador da empresa terceirizada já havia tido uma empresa autuada 10 vezes por irregularidades trabalhistas, inclusive com interdições em alojamentos. Além disso, a verificação contínua da documentação trabalhista, somada à realização de auditorias no ambiente laboral criariam uma possibilidade muito maior de que tais violações fossem identificadas mais cedo.

O episódio evidencia que a responsabilidade das empresas tomadoras vai além da mera contratação formal. É necessário o monitoramento ativo do cumprimento das obrigações trabalhistas e das condições laborais, com visitas esporádicas ao ambiente de trabalho. No episódio em questão, por exemplo, uma auditoria nos alojamentos permitiria identificar que as instalações eram precárias e sem espaço adequado para alimentação.

Não se trata apenas de uma mitigação de riscos, mas de um dever social e de uma obrigação para com os trabalhadores. Se as empresas se beneficiam financeiramente com as práticas de terceirização, é devido que se comprometam a oferecer condições de trabalho adequadas, seja cumprindo diretamente as obrigações trabalhistas ou fiscalizando ativamente a outra para que o faça, sob pena de sofrer grandes penalidades.

Como penalidade pela situação, a empresa Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda. foi condenada a pagar 3 milhões de reais em indenização aos trabalhadores resgatados, enquanto as vinícolas firmaram um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho e precisaram desembolsar o valor de 7 milhões de reais, sendo 2 milhões de indenização às vítimas e 5 milhões de danos morais coletivos.

Em 05 de abril de 2024, a Fênix foi incluída no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, a “Lista Suja”. Ao ser incluída neste cadastro, a empresa se torna uma parceira de negócios indesejável para muitos, ficando sujeita a restrição de crédito por um número significativo de instituições financeiras, encerramento de relações comerciais nacionais e internacionais, impossibilidade de firmar contratos com o governo e o boicote de consumidores.

## 4 ABORDAGENS PRÁTICAS PARA A CONDUÇÃO DA DEVIDA DILIGÊNCIA TRABALHISTA

A análise do episódio das vinícolas gaúchas demonstra que a ausência de monitoramento adequado pode resultar em tragédias humanas e prejuízos significativos para todas as partes envolvidas em contratos de terceirização. No entanto, para melhor aproveitamento do tema, além de compreender a importância da *due diligence* trabalhista, também é necessário saber como conduzi-la corretamente.

O objetivo deste capítulo é apresentar sugestões, diretrizes e procedimentos para a condução de uma *due diligence* trabalhista eficaz nas relações de terceirização no setor privado, abordando desde a fase de pré-contratação, até o monitoramento contínuo, essencial para que o processo sirva ao seu propósito. Para tanto, serão discutidos procedimentos pré-contratuais, de planejamento, a análise da conformidade dos documentos e como fazer o monitoramento ao longo do tempo.

As práticas de devida diligência trabalhista possuem como objetivo mitigar os riscos empresariais e preservar os direitos dos trabalhadores nas relações de terceirização. Mas quais estratégias devem ser adotadas para atingir essa finalidade?

Embora a resposta dependa do contexto de cada empresa, é possível afirmar que existe um conjunto de boas práticas a serem seguidas. O conjunto de boas práticas para um processo de *due diligence* eficaz envolve: planejamento e definição de escopo; *background check* (verificação de antecedentes); solicitação da documentação e análise de conformidade e monitoramento contínuo.

Inicialmente, é necessário que a empresa tomadora planeje e defina o escopo da investigação que será feita nas duas fases: antes e após a contratação. Na fase pré-contratual, pode ser definido o que será investigado previamente à solicitação de documentos da (futura) terceirizada, bem como quais fontes serão utilizadas para a consulta dessas informações. Algumas opções são os portais da Receita Federal, Caixa Econômica, sites dos tribunais e plataformas como o SERASA. Além disso, também podem ser definidos critérios de exclusão imediata para uma eventual contratação, como empresas autuadas por trabalho infantil ou trabalho análogo à escravidão.

Para localizar empresas prestadoras de serviço que se adequem aos seus critérios, as empresas tomadoras podem estruturar um questionário de *due diligence*

trabalhista. Por meio do questionário é possível definir perguntas estratégicas para filtrar empresas que representem maior risco, como empresas em recuperação judicial e atribuir pontos extras para aquelas que possuam diferenciais. Seria por exemplo o caso de uma empresa que possui políticas bem definidas de antidiscriminação.

Ainda na fase prévia, já em transição para a fase de concretização da relação contratual, é possível estabelecer no contrato com a prestadora de serviços a obrigação de que a terceirizada comprove os recolhimentos das contribuições previdenciárias, FGTS, Cofins, PIS, IR, comprovante de pagamento de salários e outras verbas, como condição para o recebimento do pagamento pelos serviços prestados (Martins, 2025).

No planejamento e definição de escopo da fase pós-contratação, a empresa tomadora deve definir quais empresas prestadoras de serviço serão monitoradas e quais serão os critérios utilizados para a investigação, o que envolve listar a documentação que será solicitada de cada uma. Diante da complexidade da legislação brasileira, é importante que os critérios levem em consideração o tamanho da empresa prestadora de serviços e seu escopo de trabalho. Conforme o art. 74 da CLT, empresas com menos de 20 funcionários, por exemplo, não são obrigadas a realizar o controle de jornada dos seus funcionários, enquanto empresas com 20 ou mais funcionários são obrigadas.

Logo, levar em consideração o contexto da empresa que é objeto de *due diligence* evita que sejam feitas exigências inaplicáveis para aquela realidade. Pode não fazer sentido exigir o espelho de ponto de empresas que estão isentas de tal obrigação, ainda que solicitar o documento seja a norma nas práticas de determinada tomadora. De igual maneira, não seria cabível exigir de uma prestadora de serviços de Tecnologia da Informação (TI) o fornecimento de luvas ou EPIs para os seus contratados.

A verificação das informações no momento que antecede a contratação, já configura a verificação de antecedentes, ou *background check*. A importância dessa etapa parte do princípio de que a contratante que fizer uma prévia avaliação de todo o histórico financeiro, patrimonial e estrutural da contratada, não irá contratar empresas que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho, ou ainda, aquelas que não se ajustem às normas de segurança, higiene e salubridade exigidas pelo Direito do Trabalho (Marconi, 2021).

Após a etapa de planejamento e definição de escopo, com a definição dos documentos que serão solicitados de cada empresa, vem a próxima etapa: a solicitação da documentação, seguida da análise de conformidade. Tal etapa é crucial para o procedimento de *due diligence* trabalhista, pois é através desta que a empresa prestadora de serviços demonstra sua regularidade, enquanto a empresa tomadora se certifica de que a legislação trabalhista está sendo observada pelo terceiro.

Ao se manifestar sobre o tema, Martins (2025, p. 208) traz direcionamento a respeito de alguns documentos que podem ser solicitados em um processo de *due diligence* trabalhista:

O ideal é que os terceirizados mantenham cópia do registro de empregados ou dos contratos de trabalho no local da prestação de serviços; exames médicos admissional e periódico; quadro de horário de seus funcionários dentro da empresa tomadora de serviços, bem como os respectivos cartões de ponto, que serão anotados no local da prestação dos serviços, inclusive de trabalhadores que prestam serviço externo, visando distingui-los dos empregados da tomadora de serviços; constituam CIPA; forneçam EPI's, observando as normas de segurança e medicina do trabalho no local da prestação de serviços, evitando, assim, a autuação pelo Ministério do Trabalho quanto à não observância da legislação trabalhista. O terceirizante deve deixar à vista da fiscalização o contrato de prestação de serviços firmado com o terceiro, para mostrar a regularidade de tal procedimento.

Uma vez definidos os documentos, deve-se repetir a etapa de solicitação da documentação e a análise de conformidade, conforme periodicidade aplicável. Esta repetição é o que configura a etapa de monitoramento contínuo. Para boa parte dos documentos, como cartões de ponto, folha de pagamento, comprovantes de pagamento do INSS e do FGTS funciona bem estabelecer a periodicidade mensal, uma vez que permite uma mitigação mais rápida de eventuais irregularidades.

Caso seja identificada alguma irregularidade no cumprimento das obrigações trabalhistas, é recomendado que o pagamento da empresa prestadora de serviços seja retido até a regularização, motivo pelo qual é importante que o envio da documentação esteja previsto em contrato.

Além disso, caso sejam identificados indícios de fraude nos documentos, como cartões de ponto de pessoas diferentes preenchidos com a mesma caligrafia, marcação de ponto invariável e indícios de falsificação, deve-se realizar auditorias no local de trabalho, a fim de comprovar que as condições são adequadas.

A possibilidade de realização de auditorias também deve estar prevista no contrato de prestação de serviços e possuem uma grande importância, uma vez que,

como no caso das vinícolas do Rio Grande do Sul, os trabalhadores podem ser coagidos a preencher os documentos de forma inverídica.

Por fim, com a finalidade de viabilizar melhor compreensão do estudo, esses e outros documentos mencionados neste capítulo são destrinchados abaixo, oportunidade em que serão discutidos o objeto, importância e exigibilidade de cada um deles.

#### 4.1 VERIFICAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E CONTROLE DE JORNADA: CONTRATO DE TRABALHO E CARTÃO DE PONTO

O contrato de trabalho é o documento que comprova a relação de emprego entre o trabalhador terceirizado e a empresa prestadora de serviços. Inclui informações importantes como o cargo exercido, jornada de trabalho e salário.

Na relação de terceirização, sua importância consistente principalmente em resguardar o trabalhador quanto ao acordo feito com o empregador e a empresa tomadora quanto à caracterização de vínculo empregatício.

Quanto a este aspecto, é válido destacar que o Direito do Trabalho é pautado no Princípio da Primazia da Realidade. Tal princípio determina que, em caso de conflito entre a realidade formal, ou seja, o papel e a realidade prática vivenciada pelo trabalhador, o que predomina é esta última. Significa dizer que o contrato, por si só, não blinda nenhuma das partes. Contudo, é um fator que traz maior segurança jurídica para os envolvidos.

O contrato individual de trabalho é uma exigência prevista no art. 443 da CLT, que se aplica a todos os trabalhadores no regime desta lei e pode ser tácito (verbal), ou escrito. Porém, considerando todos os pontos discutidos no presente trabalho, recomenda-se que seja feito por escrito, para garantir uma evidência material e auditável.

Um ponto de atenção quanto ao contrato individual de trabalho é que é de extrema importância que a empresa terceirizada mantenha um bom controle das suas atividades de RH e departamento pessoal, pois no caso da sua versão escrita, é necessário que o documento esteja assinado pelo empregado e empregador, sob pena de comprometer sua força como uma evidência da relação de emprego.

Uma vez firmado o contrato de trabalho, recomenda-se realizar o controle de jornada por meio do cartão de ponto. O cartão de ponto é o documento que demonstra

a jornada de trabalho registrada pelo trabalhador, com horários de entrada, saída e intervalo intrajornada, também conhecido como horário de almoço. Através deste documento é também possível identificar se está sendo respeitado o descanso semanal remunerado (DSR) e o intervalo interjornada, que é o período de descanso entre uma jornada de trabalho e outra.

A importância do documento consiste na sua própria função, que é demonstrar a jornada registrada pelo trabalhador. O cartão de ponto permite identificar se o trabalhador está sendo submetido a horas extenuantes de trabalho, realizando um número excessivo de horas extras, praticando seus intervalos de forma adequada e recebendo o DSR. Além disso, também permite identificar se o trabalhador deveria estar recebendo o pagamento adicional noturno e se as horas extras estão sendo pagas adequadamente. Todos estes elementos se convertem em uma evidência que pode beneficiar o prejudicado em caso de eventual ação judicial.

Contudo, na importância do documento também mora a sua fraqueza, visto que empregadores com práticas ilícitas podem tentar coagir trabalhadores a realizar o registro da jornada de forma diferente do que é realmente praticado na realidade. Sendo o elo mais vulnerável da relação contratual e muitas vezes por medo ou necessidade, esta acaba se tornando a realidade de muitos trabalhadores.

Em tais casos o trabalhador pode demonstrar a fraude por meio de evidências e prova testemunhal, pois prevalece o princípio da primazia da realidade, porém, ainda assim, é válido mencionar que situações como a descrita podem ocorrer.

O cartão de ponto é uma exigência do art. 74 da CLT e é obrigatório para todas as empresas com mais de 20 funcionários por unidade ou estabelecimento. São exceções os trabalhadores com cargo de confiança, sendo os requisitos para tal classificação: ter poderes de mando e gestão, bem como receber gratificação de função de no mínimo, 40%; também é exceção o trabalho externo incompatível com fixação de jornada de trabalho, quando tal condição é anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o teletrabalho por produção ou tarefa (Brasil, 1943).

Apesar de o controle de jornada ser dispensado para empresas de até 20 funcionários, do ponto de vista de *due diligence* trabalhista, é altamente recomendável que o registro seja mantido, para que o trabalhador e as empresas fiquem juridicamente respaldadas.

## 4.2 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (SST): EXAMES OCUPACIONAIS E FICHA DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) é o documento emitido após um exame ocupacional e comprova, em termos de saúde, a aptidão do trabalhador para exercer determinado cargo. Os cinco tipos de ASO são: admissional, periódico, demissional, de mudança de função e de retorno ao trabalho.

O ASO admissional, como o próprio nome sugere, é realizado antes contratação e sua importância consiste em comprovar que o trabalhador está apto para a função que irá exercer, o protegendo de atividades laborais que possam colocar em risco de saúde e até mesmo, de vida. Este exame é feito uma única vez por contrato de trabalho, diferente do ASO periódico, que deve ser feito ao longo de todo o período do contrato, respeitada a frequência estabelecida na Norma Regulamentadora (NR) 07.

O papel do ASO periódico é prevenir doenças ocupacionais e demonstrar a regularidade na saúde do trabalhador durante a duração do contrato de trabalho. Quanto à frequência de realização, para empregados expostos a riscos ocupacionais identificados e classificados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e para portadores de doenças crônicas, a frequência deve ser anual, ou menor, se o médico exigir. Para os demais trabalhadores, a regra geral é realizar o exame a cada 2 anos. Com exceção daqueles que praticarem atividades hiperbáricas (mergulhadores), que devem seguir periodicidade especial prevista na mesma norma (BRASIL, 2020).

O ASO demissional também é realizado apenas uma única vez, após o encerramento do contrato de trabalho e deve ser feito em até 10 dias após o desligamento do trabalhador. Sua importância está em demonstrar que não foram desenvolvidos problemas de saúde em decorrência do trabalho e que o exercício da função não o prejudicou. A realização do ASO demissional pode ser dispensada caso tenha sido feito algum outro exame ocupacional recentemente, conforme o grau de risco da empregadora (Quadro 1):

**Quadro 1:** dispensa do ASO demissional de acordo com o grau de risco da empresa (Continua...)

Grau de risco	Regra para dispensa do ASO demissional
1 e 2	Último ASO feito há menos de 135 dias

Fonte: adaptação da NR-07 (Brasil, 2021).

O grau de risco pode ser consultado utilizando a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da empresa e seguindo a Relação da classificação nacional de atividades econômicas com correspondente grau de risco (anexo I) prevista na NR 04.

O ASO de mudança de função é exigido quando o trabalhador muda de função e com isso, há também alteração nos riscos ocupacionais. É o caso de uma pessoa que deixa de ser assistente administrativa, função em que só estava sujeita a riscos ergonômicos e passa a ocupar uma função de analista de controle da qualidade, que a deixa sujeita a riscos químicos e a ruído. A importância deste exame está em demonstrar que o trabalhador está apto para a nova função que irá exercer, pois a aptidão para uma função específica, não necessariamente implica em aptidão para outra.

O ASO de retorno ao trabalho é realizado quando o trabalhador retorna às suas atividades após um período de afastamento: “o exame clínico deve ser realizado antes que o empregado reassuma suas funções, quando ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não (Brasil, 2021, p. 4)”. Sua relevância consiste em certificar que o trabalhador está retornando às suas atividades em condições adequadas de saúde.

Os exames ocupacionais possuem um papel importante na proteção social do trabalhador, uma vez que possibilita prevenir doenças e evita o trabalho em condições de saúde inadequadas, que muitas vezes representam perigo à vida. Seria por exemplo o caso de um trabalhador com labirintite que deseja assumir uma função para trabalho em altura. Além disso, os exames também resguardam as empresas em processos trabalhistas que apontem indevidamente, como doença ocupacional, algum problema de saúde que não possui relação de causa e efeito com o trabalho.

Estes exames estão previstos no art. 168 da CLT e no item 7.5.11 da NR 07 e são exigíveis para todos os trabalhadores que exercem suas atividades sob o regime da CLT.

No momento de análise do documento, é necessária a atenção em alguns pontos. No ASO admissional, a data de realização do exame deve ser anterior à data

de admissão, em respeito à NR 07. O ASO demissional deve ser realizado em até 10 dias após o encerramento do contrato e os exames periódicos também devem ser feitos nos prazos corretos.

Deve ser observado se os riscos indicados no ASO estão coerentes com a função que será exercida, para não gerar inconsistências. É o caso, por exemplo, de um analista de controle da qualidade que está exposto apenas a riscos ergonômicos ou de um assistente administrativo que está exposto a riscos físicos, químicos e biológicos.

Também deve ser observado se o documento possui a assinatura do trabalhador e as informações mínimas exigidas pela NR 07, quais sejam:

- a) Razão social e CNPJ da empresa contratante;
- b) Nome completo, CPF e função do empregado;
- c) Descrição dos riscos ocupacionais ou a ausência destes;
- d) Indicação e data da realização dos exames, incluindo os complementares;
- e) Aptidão ou inaptidão do empregado para a função que pretende exercer;
- f) Nome e número de registro do médico coordenador, se a empresa tiver a obrigação de ter um;
- g) Data, número de registro de assinatura do médico responsável pelo exame.

Com os cuidados acima, são mitigados os riscos mais críticos e aumentam consideravelmente as chances de que o documento cumpra verdadeiramente o seu propósito: assegurar a saúde do trabalhador para a função exercida, prevenir o desenvolvimento de doenças ocupacionais e resguardar juridicamente as empresas envolvidas.

No que diz respeito à saúde e segurança, também é relevante compreender a ficha de EPI. Contudo, antes de falar sobre a ficha de EPI, é necessário compreender o que é um EPI. O EPI é o equipamento de proteção de uso individual, com Certificado de Aprovação (CA), fabricado para proteger o trabalhador contra riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho (Brasil, 2021). Quanto aos riscos, podem ser classificados em físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

Riscos físicos são aqueles provocados por formas de energia, que em decorrência da sua natureza, intensidade e exposição, tenham capacidade de provocar prejuízos à saúde do trabalhador. Os riscos químicos são provocados por agentes químicos por si só, ou contidos em misturas, em seu estado natural ou não, que podem penetrar de alguma maneira no organismo (Brasil, 2024). Neste último

está incluída toda matéria que possa entrar no corpo e causar alguma reação prejudicial.

Os riscos biológicos são aqueles causados por microrganismos, parasitas ou materiais derivados de organismos (Brasil, 2024). Já os riscos de acidentes correspondem àqueles que podem colocar em risco a integridade física e psíquica do trabalhador.

A NR 17, que rege a ergonomia, dispõe que seu objetivo é estabelecer definições “[...] que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho” (Brasil, 2022, p. 1). Dessa forma, é possível afirmar que os riscos ergonômicos surgem quando as condições de trabalho exigem esforço físico, cognitivo e psicológico superior ao que pode ser suportado pelo trabalhador.

Uma novidade sobre o tema é que a partir de maio de 2025 passou a ter vigência no Brasil o trecho da NR 01 que inclui os riscos psicossociais como um fator de risco ergonômico:

O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho (Brasil, 2024).

Com o objetivo de elucidar quais tipos de agentes se encaixam em cada uma das categorias de riscos ocupacionais, é válido analisar o seguinte quadro, uma contribuição que a Portaria 25 de 1994, já revogada, deixou para a segurança do trabalho (Quadro 2):

**Quadro 2:** classificação dos riscos ocupacionais

(Continua...)

<b>Físicos</b>	<b>Químicos</b>	<b>Biológicos</b>	<b>Ergonômicos</b>	<b>De acidentes</b>
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte manual de peso	Máquinas e equipamentos sem proteção

(Conclusão)

Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas defeituosas
Radiações não ionizantes	Neblinas	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões anormais	Substâncias compostas ou produtos químicos em geral		Jornadas de trabalho prolongadas	Animais peçonhentos
Umidade			Monotonia e repetitividade	Armazenamento inadequado

Fonte: Brasil, 1994, p. 6.

Os riscos ergonômicos, psicossociais e de acidentes geralmente podem ser mitigados com alterações no ambiente. Contudo, não é possível dizer o mesmo para os riscos físicos, químicos e biológicos. Se um trabalhador possui a função de serralheiro, por exemplo, necessariamente estará exposto a ruído e poeira. De igual maneira, um médico intensivista estará sujeito a riscos biológicos. Em tais casos, para proteger a saúde do trabalhador contra prejuízos, se torna obrigatório o fornecimento de EPI.

Nem todos os trabalhadores estão sujeitos a riscos ocupacionais e, portanto, nem todos precisam fazer uso de EPIs. Contudo, a utilização correta desses equipamentos é fundamental para a segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, prevenindo acidentes de diversas esferas, que inclusive podem vir a se tornar fatais.

Como discutido neste trabalho, os índices de acidentes de trabalho e morte já são mais altos entre trabalhadores terceirizados, o que reforça ainda mais a importância da conformidade e o dever que as empresas possuem de serem responsáveis quanto ao assunto.

Este cuidado envolve todas as partes envolvidas na relação de terceirização. O empregador, que deve cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho (SST),

buscar medidas de prevenção para os riscos ocupacionais existentes, fornecer treinamento adequado para os trabalhadores e conscientizá-los a respeito dos riscos ocupacionais. O trabalhador, que também deve cumprir as normas de SST, se submeter aos exames médicos ocupacionais e utilizar o equipamento de proteção individual fornecido pelo empregador. Por fim, o tomador deve cumprir o papel de fiscalizador e se certificar que as obrigações estão sendo cumpridas.

A obrigatoriedade de fornecimento está prevista no art. 166 da CLT e é regulamentada pela NR 06, que além de definir o que é EPI, também prevê os requisitos legais, obrigações do empregador e do empregado e a lista de equipamentos que existem. Os equipamentos que devem ser fornecidos são determinados pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A elaboração do programa é obrigatória para todas as empresas que tenham trabalhadores sob o regime da CLT, exceto o Microempreendedor Individual (MEI) e algumas empresas de pequeno porte, de graus de risco 1 e 2 que, seguindo as diretrizes da NR 09, não tenham identificado riscos ocupacionais e tenham declarado essas informações ao governo (Brasil, 2022).

Compreendido o conceito de EPI e a sua importância, cabe adentrar a discussão a respeito da ficha de EPI, documento que comprova que o equipamento foi entregue ao trabalhador. A exigência da ficha é pautada na NR 06, que lista uma série de obrigações para o empregado e ao empregador quanto ao tema.

As obrigações do trabalhador incluem a utilização do EPI, que deve ser feita apenas para a finalidade a qual se destina, a responsabilidade pela limpeza, guarda e conservação, a obrigação de comunicar a empresa quando o equipamento estiver impróprio para uso e cumprir as determinações da empregadora sobre o uso adequado (Brasil, 2025).

Para o empregador, as obrigações incluem realizar a aquisição de EPIs em órgão aprovado, orientar e treinar o empregado, fornecer os equipamentos de forma gratuita, em perfeito estado de conservação e funcionamento, exigir o uso, assumir a responsabilidade pela higienização e manutenção periódica, quando aplicável, e registrar o fornecimento dos equipamentos ao empregado.

Portanto, a ficha de EPI é uma exigência da própria NR 06. O documento pode ser em formato de livro, ficha ou de sistemas eletrônicos, sendo aceito, inclusive, o registro biométrico e quando preenchida adequadamente, se converte em uma evidência de conformidade nas práticas de saúde e segurança do trabalho.

Ao analisar o documento, é necessário ter alguns pontos de atenção. Para que exista eficácia, é importante que conste na ficha os dados do trabalhador, como nome, função e matrícula. Deve também constar a data da entrega, a descrição do equipamento, a quantidade e a assinatura do trabalhador para cada item que foi entregue.

Além disso, é de extrema importância que conste no documento a indicação do CA, pois é uma exigência da NR 06, para que o equipamento seja considerado de fato um EPI, que exista a certificação. A ausência de tal informação não permite que a empregadora comprove de forma adequada a eficácia do equipamento fornecido. Sem mencionar que pode ficar sujeita a penalidades da justiça, visto que o fornecimento de EPIs sem CA não garante a proteção adequada do trabalhador.

Também é importante que a empresa faça gestão adequada das fichas e verifique, periodicamente, a necessidade de substituição dos EPIs. Isso porque, se tratando de *due diligence* trabalhista é ineficaz fornecer os EPIs apenas na admissão e ignorar o tema ao longo de todo o contrato de trabalho.

O objetivo do equipamento é proteger o trabalhador, logo, deve estar sempre disponível e em condições adequadas para uso. Dito isso, é recomendado que seja feita avaliação periódica da necessidade de troca. Se as trocas estão sendo feitas espontaneamente pelo trabalhador, deve ser verificado se estão sendo preenchidas as fichas de EPI e ainda, se estão sendo preenchidas, é devido verificar se estão sendo preenchidas corretamente.

Com tais cuidados, ficam mitigados riscos que coloquem em risco à saúde e a vida do trabalhador. Em razão disto, empregadora e conseqüentemente, a tomadora, ficam mais resguardados juridicamente e se torna mais provável que o documento cumpra o seu propósito, contribuindo para a redução de acidentes de trabalho fatais e não fatais.

#### 4.3 REGULARIDADE FINANCEIRA E FISCAL: FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS, COMPROVANTE DE PAGAMENTO DO INSS E DO FGTS E CERTIDÕES NEGATIVAS

A folha de pagamento ou holerite é o documento que comprova o pagamento devido do salário do trabalhador. Neste documento estão discriminadas informações importantes, como pagamento de horas extras, adicionais noturnos, de insalubridade

e de periculosidade, premiações, vale-transporte e os descontos feitos pelo empregador.

No holerite, todos os valores devem ser discriminados separadamente, com o respectivo valor pago ou descontado, pois a não discriminação das verbas configura salário complessivo, prática vedada pela Súmula n.º 91 do TST. A discriminação correta dos valores é de extrema importância, uma vez que, caso não seja feita, o empregador poderá não ser capaz de comprovar que todos os pagamentos devidos foram feitos, o que aumenta os riscos em eventual ação trabalhista.

Da perspectiva da prestadora de serviços (empregadora), a importância da folha de pagamento consiste em comprovar que foi feito o pagamento dos valores aplicáveis e de forma adequada, evitando assim, a condenação ao pagamento destes valores em ações trabalhistas, bem como multas e autuações.

Da perspectiva do empregado, o documento possui um papel importante de transparência e de proteção social. Com o documento, o trabalhador pode fazer a conferência para se certificar de que as verbas trabalhistas as quais tem direito estão sendo pagas corretamente; identificar descontos indevidos; comprovar sua capacidade financeira para acessar crédito e firmar contratos e, ainda, apontar irregularidades derivadas do contrato de trabalho.

Para a empresa tomadora, o documento também possui importância, uma vez que inserido no monitoramento contínuo, permite identificar rapidamente irregularidades cometidas pela prestadora de serviços, criando, assim espaço para que sejam exigidas mudanças e tomadas medidas mitigatórias.

Para identificar eventuais irregularidades, é importante que a empresa tomadora seja diligente na análise, o que inclui cruzar as informações contidas em outros documentos e considerar o contexto do trabalhador: se o cartão de ponto de um vigilante, por exemplo, demonstra que suas funções são exercidas em ambiente urbano das 21 horas às 05 horas, é devido que ele receba o pagamento de adicional noturno. A mesma lógica se aplica a trabalhadores que praticam horas extras e a trabalhadores que exercem atividades perigosas ou insalubres.

Outros pontos comuns de atenção incluem observar se a folha de pagamento está assinada e datada pelo empregado, em caso de recibo, ou, não contendo estas informações, se foi enviado o comprovante de depósito em conta bancária do trabalhador; se o pagamento foi feito até o 5º dia útil do mês e se foi respeitado o salário-mínimo para a função exercida.

A obrigatoriedade da folha de pagamento é prevista no art. 464 da CLT e no art. 32 da Lei da Seguridade Social. No que diz respeito a empresas, é exigível para todas aquelas que possuam funcionários contratados sob regime da CLT, diretores ou sócios pró-labore, bem como trabalhadores autônomos e prestadores de serviço.

Além da correta discriminação das verbas salariais ao empregado, a conformidade financeira também envolve analisar a realização dos recolhimentos devidos ao Estado. Neste contexto, destacam-se os comprovantes de pagamento do INSS e do FGTS.

Os comprovantes de pagamento do INSS e do FGTS são, como os próprios nomes sugerem, os documentos que comprovam, respectivamente, o devido recolhimento previdenciário e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, uma poupança compulsória que possui como um dos seus objetivos servir como amparo financeiro aos trabalhadores em situações de desemprego ou crise.

Apesar do valor do FGTS e o desconto do INSS poderem vir discriminados na folha de pagamento, o repasse efetivo dos valores ao governo é feito por meio do pagamento do Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) previdenciário, antiga Guia da Previdência Social (GPS) e da Guia do FGTS Digital (GFD), antes chamada de Guia de Recolhimento do FGTS (GRF).

A importância destes documentos decorre dos impactos que seu não recolhimento gera. O seguro do INSS cobre situações de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, idade avançada, proteção à maternidade, proteção ao trabalhador em situação de desemprego não-intencional, salário-família, auxílio reclusão para dependentes de segurado de baixa renda, pensão por morte do segurado, ao cônjuge ou companheiro e dependentes (Amado, 2023). Dessa forma, o não recolhimento da contribuição previdenciária pelo empregador impacta o acesso do trabalhador aos benefícios.

A empresa que desconta o valor do trabalhador e deixa de fazer o repasse da contribuição à previdência no prazo legal comete crime de apropriação indébita previdenciária, previsto no art. 168-A do Código Penal, com pena de 2 a 5 anos e multa, o que demonstra a atenção que deve ser dada ao tema.

Já o FGTS, enquanto poupança compulsória, pode ser sacado em situações específicas, como em casos de demissão sem justa causa, aposentadoria, aquisição de imóvel, fechamento da empresa, óbito do trabalhador, entre outras hipóteses previstas no art. 20 da Lei nº 8.036/90. O não recolhimento, além de retirar do

trabalhador a possibilidade de saque, também sujeita o empregador a multas, juros e o impede de obter certidões negativas necessárias para participar de processos de licitação.

Quanto aos prazos e penalidades, o recolhimento do INSS deve ser feito até o dia 20 subsequente ao mês de competência da guia e a empresa que descumpre o prazo fica sujeita à multa de 0,33% por dia de atraso, até alcançar o percentual máximo de 20% (Brasil, 1990). Enquanto o pagamento do FGTS deve ocorrer até o dia 20 de cada mês, com uma alíquota de 8% sobre a remuneração paga ao trabalhador, reduzida para 2% no caso de jovens aprendizes. A empresa que atrasa o recolhimento do FGTS fica sujeita à multa de 5% no mês de vencimento da obrigação e de 10% a partir do mês seguinte.

Ao analisar as guias e seus respectivos comprovantes de pagamento, é importante verificar a razão social e o CNPJ da empresa, o mês de competência, se foram respeitados os prazos, se os valores entre as guias e os comprovantes coincidem, se ambos tratam do mesmo código de barras e se o comprovante é do pagamento efetivo e não de agendamento.

Diante da relevância destes recolhimentos, é recomendado que a empresa tomadora de serviços solicite os documentos mensalmente, a fim de atestar que os pagamentos foram feitos corretamente e dentro dos prazos previstos em lei. Tal cuidado é fundamental para mitigar riscos de responsabilização e para garantir que os trabalhadores terceirizados tenham acesso aos seus direitos.

Além disso, a fim de se blindar contra passivos ocultos, deve-se verificar as certidões negativas e de regularidade. A certidão negativa de débitos (CND) e a certidão de regularidade é o documento que atesta a regularidade financeira de uma empresa perante determinados órgãos. O documento só pode ser emitido quando não existe nenhuma pendência a ser resolvida, de forma que, havendo pendências, só poderá ser emitida a certidão positiva ou a certidão negativa com efeitos de positiva, que indica a existência de pendências com a exigibilidade suspensa.

As certidões de regularidade possuem a mesma finalidade que as certidões negativas, dentre as quais se destaca o Certificado de Regularidade do FGTS (CRF), documento emitido pela Caixa Econômica Federal e responsável por atestar a regularidade da empresa quanto às suas obrigações junto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Tais documentos podem ser emitidos por diversos órgãos, como a Receita Federal do Brasil e a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), tribunais de Direito do Trabalho, a Caixa Econômica Federal, as prefeituras e a Secretaria da Fazenda do estado correspondente.

Apesar de existirem diversos tipos de certidão, se tratando de *due diligence* trabalhista em contexto de terceirização, merecem destaque a CRF do FGTS, a certidão negativa de débitos relativos aos tributos federais e à Dívida Ativa da União, emitida pela Receita Federal e as certidões negativas de débitos trabalhistas, emitidas pelos tribunais competentes.

Da perspectiva da empresa tomadora, as certidões cumprem o papel de demonstrar que a prestadora de serviços estava em situação regular no momento da contratação, demonstrando que a escolha foi feita de forma diligente. Já na fase de monitoramento contínuo, os documentos possuem o papel de permitir a identificação de irregularidades e de demonstrar que foi cumprido o dever de fiscalizar.

Da perspectiva da prestadora de serviços, a importância consiste em demonstrar a regularidade para a tomadora e novos potenciais clientes, o que contribui para manter a competitividade da empresa e evitar inconvenientes como retenções de pagamentos, visto que algumas tomadoras incluem em seus contratos a possibilidade de reter o pagamento, caso a terceirizada não demonstre o cumprimento integral das obrigações trabalhistas. Além disso, as certidões também são necessárias para acessar certos financiamentos.

A importância dos documentos para os trabalhadores pode ser considerada indireta. Uma vez que as certidões comprovam a regularidade da empresa perante órgãos do governo, inclusive quanto às obrigações trabalhistas, pode-se inferir que é menos provável que os trabalhadores sofram com impactos negativos decorrentes de eventual irregularidade.

No momento de análise dos documentos, deve-se observar se o nome e o CNPJ da empresa monitorada estão corretos e principalmente se a certidão está válida. A CRF e a certidão negativa da Receita Federal, por exemplo, possuem a validade de 30 e 150 dias após a emissão, respectivamente. Este aspecto deve não apenas ser considerado no momento da análise, mas também ao estabelecer a periodicidade de envio dos documentos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A globalização da economia aumentou a necessidade de contratação de prestadores de serviço e as práticas de terceirização. No Brasil, esse aumento também pode ser atribuído à promulgação da Lei das Terceirizações e do julgamento do tema 725 do STF, que ampliou a possibilidade de terceirização para as atividades-fim. Contudo, se por um lado essa prática reduz os custos para as empresas, também possui riscos. Sem a fiscalização adequada, pode ocorrer precarização do trabalho e as empresas também podem sofrer diversos prejuízos.

O objetivo deste trabalho foi compreender como a *due diligence* trabalhista contribui para a segurança de empresas e trabalhadores nas relações de terceirização no setor privado. A partir dos resultados obtidos no desenvolvimento da pesquisa, pode-se dizer que o objetivo proposto foi alcançado, tendo sido demonstrado que essa ferramenta, quando devidamente implementada, protege os direitos trabalhistas das pessoas e os interesses empresariais.

Por meio de revisão bibliográfica, ficou demonstrado no capítulo dois que a *due diligence* é uma ferramenta de investigação de riscos, que podem ser, inclusive, trabalhistas, mas que nem sempre o conceito foi compreendido dessa forma, tendo origem no direito romano, época em que era compreendido como uma forma de conduta zelosa, que responsabilizava profissionais por prejuízos causados em decorrência de conduta negligente.

Quanto à relação entre *due diligence* e terceirização, a pesquisa demonstrou que essa relação está interligada ao fato de que práticas de terceirização possuem riscos e que a *due diligence* trabalhista é uma ferramenta que contribui para a mitigação destes riscos. Aqui, foram demonstrados os principais riscos inerentes às relações de terceirização, dentre os quais se destacam os riscos de inconformidade trabalhista. Observou-se que a inconformidade possui grande potencial para causar prejuízos tanto aos trabalhadores, com a violação de direitos, quanto à empresa tomadora e a prestadora de serviços, com passivos trabalhistas, perdas reputacionais e financeiras.

A pesquisa demonstrou que situações de inconformidade trabalhista são mais frequentes em relações de terceirização e que, em decorrência disto, trabalhadores inseridos nesse tipo de relação contratual estão mais expostos a violações de direitos,

inclusive estando mais sujeitos a acidentes e morte em decorrência das atividades laborais.

Os resultados também demonstraram que a terceirização como mera estratégia de redução de custos contribui para a precarização do trabalho, que mais tarde se volta contra a empresa tomadora e a prestadora de serviços, resultando em passivos trabalhistas e autuações que podem vir a gerar significativas perdas financeiras, reputacionais e oportunidades de negócio.

Ficou demonstrado no capítulo três que a *due diligence* trabalhista beneficia as três partes envolvidas no contrato de terceirização. Para os trabalhadores terceirizados, que já estão mais sujeitos a violações de direitos, reduz a exposição a esse tipo de violação; para as empresas prestadoras de serviços, representa diferencial competitivo, ganho de produtividade e melhora da qualidade dos serviços; para as tomadoras, configura proteção contra a responsabilização na justiça, passivos trabalhistas, danos reputacionais e financeiros.

O principal resultado deste capítulo foi demonstrar que contratos de terceirização sem monitoramento adequado criam ambiente propício à precarização, impactando negativamente trabalhadores e criando para as empresas riscos de perdas que poderiam ser evitadas. Tal resultado ficou comprovado com o exemplo das vinícolas gaúchas, no qual as vinícolas contrataram uma mesma empresa para fornecimento de mão-de-obra e posteriormente, foi descoberto pela polícia e pelo MTE que a empresa prestadora de serviços mantinha mais de 200 trabalhadores em condições análogas à escravidão.

A análise deste exemplo permitiu compreender que houve falha em fiscalizar e que a falta de procedimentos eficazes de *due diligence* trabalhista contribuíram para o cenário, resultando em trabalhadores expostos a inúmeras violações de direitos e na exposição pública das empresas tomadoras, que apesar de não serem diretamente responsáveis pelas contratações, foram vistas como negligentes. O episódio resultou em condenações milionárias e danos reputacionais irreparáveis, demonstrando que o custo da ausência de procedimentos de *due diligence* trabalhista supera em muito o investimento da sua implementação.

Por meio de revisão bibliográfica e análise documental, foram apresentados no capítulo quatro os aspectos basilares para a estruturação de um processo de *due diligence* trabalhista, com foco na etapa do monitoramento contínuo, por entender que é justamente a falta dessa etapa que facilita cenários de violações de direitos, como

no caso das vinícolas. Neste capítulo foi apresentada uma lista dos principais documentos a serem solicitados em um procedimento de *due diligence*, com menção ao objeto, a importância de exigibilidade de cada um, deixando como resultado um roteiro prático para empresas que desejam implementar procedimentos de *due diligence* trabalhista.

Entre os principais resultados do trabalho, destaca-se demonstrar como os riscos envolvidos nas relações de terceirização são frequentemente evitáveis e como o comportamento passivo das empresas tomadoras muitas vezes contribui para cenários significativos de violações de direitos trabalhistas e humanos.

Em resposta ao problema de pesquisa, conclui-se que a ausência de monitoramento adequado gera impactos negativos para todas as partes envolvidas. A *due diligence* trabalhista demonstrou-se ferramenta fundamental tanto para proteção de direitos quanto para mitigação de riscos empresariais. Destaca-se que as tomadoras podem ser responsabilizadas mesmo sem vínculo direto com os trabalhadores, como evidenciado no caso das vinícolas, tornando a fiscalização uma necessidade.

Os resultados apresentados possuem contribuições teóricas e práticas. As contribuições são teóricas, uma vez que demonstram quais são os riscos das relações de terceirização e como podem ser mitigados por meio da *due diligence* trabalhista, o que resulta em benefícios para empresas e trabalhadores. Porém também são práticas, pois disponibiliza para a sociedade uma sugestão de roteiro para a estruturação do procedimento.

Quanto às limitações da pesquisa, destacam-se o baixo volume teórico de produções científicas e de livros voltados à discussão da *due diligence* sob o recorte trabalhista, uma vez que o tema é mais frequente em contexto de Fusões e Aquisições, a restrição de acesso a materiais não públicos e dificuldade em localizar informações mais estruturadas a respeito da origem do conceito.

Por fim, para futuras pesquisas a respeito do tema, recomenda-se que seja feito estudo de caso com a participação direta de empresas e de trabalhadores terceirizados, bem como ampliar a discussão dos impactos da *due diligence* trabalhista na garantia dos Direitos Humanos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-349, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/McLPNGnmsX4FyMhdyVTrcQx/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 9 nov. 2025.

AMADO, Frederico. Disposições gerais e princípios informadores do Regime de Previdência Social. *In*: AMADO, Frederico. **Direito previdenciário**. 15. ed. [Salvador]: Juspodivm, 2023. p. 139-159. Disponível em: [https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm\\_material/material/file/JUS2696-Degustacao.pdf](https://www.editorajuspodivm.com.br/media/juspodivm_material/material/file/JUS2696-Degustacao.pdf). Acesso em: 13 dez. 2025.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES). **Como credenciar**. [Rio de Janeiro], [202-]. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/instituicoes-financeiras-credenciadas/como-credenciar>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BONNITCHA, Jonathan; MCCORQUODALE, Robert. The concept of 'due diligence' in the UN guiding principles on business and human rights. **European Journal of International Law**, [S. l.], v. 28, n. 3, p. 899-919, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1093/ejil/chx042>. Disponível em: <https://academic.oup.com/ejil/article/28/3/899/4616670?login=false> Acesso em: 13 dez. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos Humanos. **Resolução nº 5, de 12 de março de 2020**. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. Brasília, DF, 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy\\_of\\_ResoluoDHeempresas.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-de-direitos-humanos-cndh/copy_of_ResoluoDHeempresas.pdf). Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1940. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/del2848.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/del2848.htm). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm). Acesso em: 12 dez. 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 24 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Brasília, DF, 2025. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro\\_de\\_empregadores.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. [Brasília], [DF], 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024-i-1.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2025

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04**: serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. [Brasília], [DF], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-4-nr-4>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 5**: comissão interna de prevenção de acidentes e de assédio - CIPA. [Brasília], [DF], 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-5-nr-5>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 6**: equipamentos de proteção individual – EPI. [Brasília], [DF], 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 7**: programa de controle médico de saúde ocupacional. [Brasília], [DF], 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho->

e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 9**: avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. [Brasília], [DF], 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 17**: ergonomia. [Brasília], [DF], 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 25, de 29 de dezembro de 1994**. [Brasília], [DF], 1994. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1994/portaria\\_25\\_aprova\\_a\\_nr\\_09\\_e\\_altera\\_a\\_nr\\_5\\_e\\_16.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1994/portaria_25_aprova_a_nr_09_e_altera_a_nr_5_e_16.pdf). Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**. Brasília, DF, [202-]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho Grupo Especial de Fiscalização Móvel. **Erradicação do trabalho escravo**: relatório de fiscalização: Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda., [Brasília], 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/operacoes-2023/op-95-de-2023-fenix-servicos-administrativos-e-apoio-a-gestao-de-saude-ltda-rs.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.716**. Relator: Min. Dias Toffoli. Brasília, DF: Diário da Justiça Eletrônico, 2024. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/acordao-de-merito-adi-4716.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 725: licitude da terceirização e da contratação de trabalhadores por empresa interposta. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 12 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 91**. Salário complessivo. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-91-do-tst/1431367326>. Acesso em: 16 dez. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 82. *E-book*. Disponível em: <https://faculdadeplus.edu.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Gest%C3%A3o-de-Pessoas-4%C2%AA-Edi%C3%A7%C3%A3o-Idalberto-Chiavenato-2014-1.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Sondagem Especial Terceirização**. Vol. 18, n.º 1. [S. l.]: CNI, 2017. Disponível em: [https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer\\_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial\\_terceirizacao\\_marco2017.pdf](https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0d/f8/0df86911-4c29-4daa-877c-37409063d3d1/sondespecial_terceirizacao_marco2017.pdf). Acesso em: 17 dez. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Editora LTr, 2020. *E-book*.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Nota técnica nº 172**: terceirização e precarização das condições de trabalho. São Paulo: DIEESE, mar. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2025.

DOYLE, Marjorie; LUTZ, Diana. **Third-party essentials**: a reputation/liability checkup when using third parties globally. Society of Corporate Compliance and Ethics, Estados Unidos, 2011. Disponível em: <https://www.hcca-info.org/third-party-essentials-reputationliability-checkup-when-using-third-parties>. Acesso em: 12 dez. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? **Repórter Brasil**, São Paulo, 24 jun. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em: 12 dez. 2025.

FOSTER, Gustavo; GRIGUOL, Ana Júlia. Choques, spray de pimenta e espancamentos: empregados resgatados relatam castigos em alojamento no RS. **G1**, Rio Grande do Sul, 24 fev. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/02/24/choques-spray-de-pimenta-e-espancamentos-empregados-resgatados-relatam-castigos-em-alojamento-no-rs.ghtml>. Acesso em: 12 dez. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo, SP: IBGC, 2017. *E-book*. Disponível em: [https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc\\_orienta\\_compliance\\_a\\_luz\\_da\\_governaca.pdf](https://www.legiscompliance.com.br/images/pdf/ibgc_orienta_compliance_a_luz_da_governaca.pdf). Acesso em: 08 nov. 2025.

JUAREZ, Maiara Campos. Due diligence de terceiros como ferramenta de compliance e mitigação de riscos empresariais. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 9, p. 1-13, 2025. DOI: <https://doi.org/10.56238/arev7n9-224>. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/8275/10351>. Acesso em: 12 dez. 2025.

KPMG INTERNATIONAL. **Third Party Risk Management Outlook 2022**. [S. l.]: KPMG, 2022. *E-book*. Disponível em: [https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2022/3/Third-Party\\_Risk\\_Management\\_Outlook-2022.pdf](https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2022/3/Third-Party_Risk_Management_Outlook-2022.pdf). Acesso em: 13 dez. 2025.

LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **Securities Act of 1933**. [S. l.]: Cornell Law School, 2023. Disponível em: [https://www.law.cornell.edu/wex/securities\\_act\\_of\\_1933](https://www.law.cornell.edu/wex/securities_act_of_1933). Acesso em: 28 jun. 2024.

LOPES, Ana; PENNA, Camila. Branquitude e trabalho escravo na Serra Gaúcha. **Sopas**, Porto Alegre, 2023, p. 1-24. Disponível em: <https://www.ufrgs-sopas.com/post/branquitude-e-trabalho-escravo-na-serra-ga%C3%BAcha>. Acesso em: 12 dez. 2025.

LOPES, Juliana Beraldi. **Trabalho decente e as cadeias globais: direitos fundamentais e responsabilidade social corporativa**. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/24788>. Acesso em: 13 dez. 2025.

MARCONI, Aline Del Tedesco Nassif. **Compliance trabalhista: como assegurar conformidade nas relações trabalhistas**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021. *E-book*.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização no direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025. *E-book*.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Alto Comissariado Das Nações Unidas Para Os Direitos Humanos (ACNUDH). **Ratification Status for Brazil**, [S. l.], 2025. Disponível em: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=24&Lang=EN](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=24&Lang=EN). Acesso em: 12 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/declaracao-tripartida-de-principios-sobre-empresas-multinacionais-e-0>. Acesso em: 12 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **ILO Helpdesk: Business and the Labour Dimension of Human Rights Due Diligence**. [S. l.], 2024. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-helpdesk-business-and-labour-dimension-human-rights-due-diligence>. Acesso em: 12 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **International Labour Standards and Human Rights**. [S. l.]: OIT, 2025. Disponível em: <https://www.ilo.org/resource/international-labour-standards-and-human-rights>. Acesso em: 12 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Estudos da OCDE sobre a política de conduta empresarial responsável**: Brasil. Paris: OECD Publishing, 2022. *E-book*. DOI: <https://doi.org/10.1787/c666cb6b-pt>. Disponível em: [https://www.oecd.org/pt/publications/2022/01/oecd-responsible-business-conduct-policy-reviews-brazil\\_486f5db8.html](https://www.oecd.org/pt/publications/2022/01/oecd-responsible-business-conduct-policy-reviews-brazil_486f5db8.html). Acesso em: 13. dez. 2025.

ORTEGA, Olga Martin. Human rights due diligence for corporations: from voluntary standards to hard law at last? **Netherlands Quarterly of Human Rights**, [S. l.], v. 32, n. 1, p. 44-74, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1177/016934411403200104>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/016934411403200104>. Acesso em: 14 dez. 2025.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Pequenos negócios em números**. [S. l.], 2018. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 16 dez. 2025.

SNEIDERE, Ruta; TISSEN, Maria. Origination of due diligence and scope of its application. **Journal of Business Management**, Latvia, v. 4, 2011, p. 101-107. Disponível em: <https://journals.riseba.eu/index.php/jbm/article/view/205>. Acesso em: 28 jun. 2024.

STF valida exigência de certidão de dívida trabalhista para licitações: por unanimidade, o Supremo seguiu voto do relator, ministro Dias Toffoli que defendeu a constitucionalidade da medida. **Migalhas**, [S. l.], 28 set. 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/416118/stf-valida-exigencia-de-certidao-de-divida-trabalhista-para-licitacoes3>. Acesso em: 12 dez. 2025.

TRABALHADORES resgatados em situação de escravidão no RS: o que se sabe e o que falta saber. **G1**, Rio Grande do Sul, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/02/27/trabalhadores-resgatados-em-situacao-de-escravidao-no-rs-o-que-se-sabe-e-o-que-falta-saber.ghtml>. Acesso em: 12 dez. 2025.

VALENTE, Giulia Barreto. **O impacto causado pela Due Diligence trabalhista na garantia aos direitos humanos**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/31780>. Acesso em: 27 jun. 2024.

VASCONCELLOS, Hygino. 'Nós do Sul não apanhávamos': resgatado diz que castigo era só para baianos. **UOL**, São Paulo, 2023. Disponível em:

<https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2023/03/02/ouvi-barulho-de-choque-resgatado-diz-que-castigo-era-so-para-baianos.htm>. Acesso em: 07 dez. 2025.

ZIMMERMANN, Reinhard. **The law of obligations**: roman foundations of the civilian tradition. Oxford: Oxford University Press, 1996. Disponível em: <https://archive.org/details/lawofobligations0000zimm/page/1006/mode/2up>. Acesso em: 13 dez. 2025.