

A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS NA CLASSE TRABALHADORA

Valéria Gonçalves Dutra¹, Roberto José Machado², Elezer Leal Júnior³, Andréia Almeida Mendes⁴.

¹ Graduanda em Direito, FACIG, vallydutra@hotmail.com

² Graduando em Direito, FACIG, rjmachado1001@hotmail.com

³ Graduando em Direito, FACIG, elezerpedro@yahoo.com.br

⁴ Doutora e Mestre em Linguística pela UFMG, especialista em Docência do Ensino Superior graduada em Letras, FACIG, andreialetras@yahoo.com.br

Resumo: O presente trabalho trata sobre a terceirização, ela foi criada a partir de uma forma de repensar o processo produtivo nos países, iniciou-se a partir do modelo toyotista, com o objetivo de diminuir os custos operacionais. Quando chegou ao Brasil, não conseguiu se desenvolver plenamente, pois encontrou um estado protecionista e um judiciário atento aos aspectos perversos que essa forma de contratação impunha aos trabalhadores; mesmo assim, tem-se buscado inseri-la no mercado de trabalho com vários argumentos vazios de que aumentará a oferta de mão de obra, que dará mais garantias ao trabalhador, entre outras; porém, a cada dia fica mais convicto de que esse modelo de contratação não passa de um golpe lançado pela classe dominante para retirar os direitos dos trabalhadores. Mesmo diante de toda essa situação, algumas empresas têm adotado esse modelo de contratação, segundo dados do Dieese, passa de doze milhões de empregados contratados nesse modelo. Diante desse crescimento de contratação, a legislação tem acompanhado essa evolução através do judiciário, que tem editado normas e súmulas regulamentando esse sistema, a mais conhecida delas é a 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que torna a empresa tomadora do serviço solidária da empresa prestadora do serviço no caso da inadimplência das verbas trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização; Empregado; Direitos Trabalhista; Efeitos; Fiscalização.

Área do Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo, sob o tema “terceirização”, tem por objetivo esclarecer a prática da atividade de terceirização na empresa privada ou pública, sendo assim, levanta-se como problema a insegurança do empregado na transferência da execução do trabalho para atividades desse meio.

A esse respeito, tem-se como metodologia a confecção de uma pesquisa bibliográfica, já que se trata de tema importante que está sendo amplamente debatido no meio jurídico e pelos doutrinadores, tendo vasta quantidade de artigos e publicações a respeito do tema.

Como marco teórico do artigo em epígrafe, tem-se as ideias sustentadas pelos doutrinadores Vieira et. al, (2010), cuja tese central de seus trabalhos aponta a terceirização como método usado nos países desenvolvidos, que amenizou o impacto da recessão e do desemprego, na medida em que fomentou a criação de novas empresas, com consequente oferta de mão de obra.

A partir de então, tem-se como hipótese a ideia de que a preparação do empregado para inclusão na atividade é a saída para as indecisões, uma vez que tal prática retiraria do empregado diversas garantias e fazendo um retrocesso em tudo o que se foi conquistado ao longo das décadas.

Nesse sentido, o presente artigo é dividido em: marco teórico da terceirização, o vínculo empregatício, os efeitos da terceirização e a responsabilidade da administração em fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas. Na primeira, buscamos abordar o início da terceirização até os dias atuais, apontando as evoluções ocorridas; já na segunda parte, vimos que muitos empregados preocupam que, sem terem o vínculo empregatício diretamente com a empresa, eles poderão ser dispensados mais facilmente, deixarão de ter as mesmas garantias que os empregados contratados diretamente têm em relação com os terceirizados; pois, na realidade, o que está sendo contratado não é o empregado e sim somente o trabalho prestado. Por derradeiro, a terceira parte, aborda o tema referente aos efeitos da terceirização e a responsabilidade que administração pública tem em fiscalizar a execução do contrato de trabalho entre a empresa e contratado, uma vez que a omissão a faz solidária no que diz respeito aos encargos trabalhistas.

2 EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Segundo Miraglia (2008, p.75), “em 1888, quando a Princesa Isabel editou para a Lei Áurea libertando todos os escravos, tinha-se esperança de que as leis trabalhistas fossem melhorar. Essa mudança era esperada com a promulgação da Constituição de 1891”.

Na Constituição Polonesa, o artigo 140 delineia que as corporações, membro do Estado, era a economia, instituída pelo poder Público. Organizou o sindicato único, através de lei, vinculado a Federação, exercendo atividade de poder público, mas com o viés de que o Estado poderia atuar diretamente nas suas atribuições (FERRAZ, 2004).

Em São Paulo, houve uma mobilização para melhorar as condições do trabalho para tirar mulheres e crianças do serviço, que era utilizado com modelo na Europa, em 1906, aconteceu o primeiro Congresso Operário, de resistência ao patrono (MIRAGLIA, 2008).

A terceirização sofreu resistência trabalhista por suprimir os direitos dos empregados, nos Países Europeus (MIRAGLIA, 2008). Nessa época com a inclusão no Brasil dos imigrantes europeus ocorreu a modernização na indústria; com isso, houve alterações trabalhistas, como direito a greve e o trabalho subordinado, essa crescente mudança se criou associações, que defendia os interesses dos trabalhadores, por melhores condições de trabalho, diminuição da jornada, aumento de salário (MIRAGLIA, 2008).

O processo das leis trabalhistas no Brasil foi impulsionado pela existência ou não dos acontecimentos operários. Uns dizem advir do Estado, outros, das existências das ações operárias reivindicando os direitos conquistados. Mas é confirmada a última posição, devido ao acontecimento das grandes greves (BARROS, 2005).

Mesmo ainda que em pontos divergentes, no decorrer do tempo, surgiram as normas trabalhistas, tal como o Decreto 439/1890, além do surgimento da organização da assistência à infância desvalida; o Decreto 843/1890 trouxe vantagens aos Bancos dos Operários; o Decreto 1162/1890 invalidou a greve como ilícito penal, haveria o crime, no caso de violência durante o ato, dentre outras mais (FRANCA NETO, 2006).

Houve outras leis esparsas: que proibiam o trabalho noturno do menor de 15 anos, bem como a jornada de sete horas, conforme exemplifica no Decreto nº1313/1891, outro Decreto do ano 1927, de nº17934/A que vedou o trabalho do menor de 12 anos. A Lei Elói Chaves, com o Decreto nº 19027/1923 que expõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho: para os ferroviários foi garantida a estabilidade (MIRAGLIA, 2008).

Em 1919, foi criada a lei 3.724 que defendia o princípio do risco profissional, mas existiam muitas restrições. Em 1922, cria-se o órgão especializado em resolver divergências nas relações de trabalho. Em 1928, por Decreto 5.492, o trabalho dos artistas foi regulamentado (FRANCA NETO, 2006).

No ano de 1930, foram instituídos outros Decretos; com isso, criaram-se Ministérios do Trabalho, Indústria e Comércio, Departamento Nacional do Trabalho, isto posto, desabrochava a Justiça do Trabalho (FERRAZ, 2004).

No decorrer da Segunda Guerra Mundial, havia serviços oferecidos por terceiros, mas não poderia ser titulado como terceirização, só após esse evento histórico é que na economia eclodiu a terceirização (CASTRO, 2008).

O pluralismo sindical, criado pela Constituição de 1934, trouxe conquistas trabalhistas, como a proibição do trabalho para o menor de 14 anos e foi além, trazendo o repouso semanal remunerado; entretanto, o Estado intervinha e fiscalizava os operários, ocorrido na Era Vargas, para delimitar aqueles que iam contra a Federação (MIRAGLIA, 2008).

Para Amauri (1998, p.4):

O direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que foi procedida da Revolução Industrial do século XVIII e reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, como desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

Na Constituição de 1946, com resquícios da ditadura, logo no ano de 1951, Getúlio Vargas governa novamente, ampliando e desenvolvendo ainda mais a industrialização, com a criação de gigantescas empresas, tais como a Petrobrás, Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e também a Eletrobrás, em contrapartida, outro ponto negativo foi a crescente inflação, causando em consequência o aumento do custo de vida, ocasionando por parte dos operários as greves (MIRAGLIA, 2008).

Na era do Presidente Juscelino Kubitschek, levou o Brasil a um grande avanço que prometia, estabelecer a meta de 50 anos em 5, ampliando dessa forma a produção industrial e a entrada em massa do capital estrangeiro, período conhecido Milagre Brasileiro. Em 1964 e anos seguintes, deu-se lugar a ditadura militar, período repressivo e omissivo aos direitos trabalhistas, através da criação de Atos Institucionais, que modificaram a Constituição, com várias mudanças e, conseqüentemente, o retrocesso das leis trabalhistas. No ano de 1988, promulgou a Nova Constituição, sendo esta nova mais humanitária, democrática visando realmente aos direitos sociais e direito do trabalho, que perdura até os tempos atuais (MIRAGLIA, 2008).

Os primeiros setores no Brasil em que se iniciaram a terceirização foram na área da limpeza e de conservação, desde 1967 (MARTINS, 2010). No entendimento de Silva (2002, p. 53), “A adaptação foi uma constante das relações de trabalho, que sempre se ajustou as novas necessidades econômicas e sociais”.

O modelo de produção Toyotista que visava concentrar-se na atividade fim baseava-se na terceirização do direito do trabalho, que objetivava buscar a mão de obra mais barata e não se preocupava com os encargos trabalhistas, a exemplo disso, são as empresas Multinacionais, como Nike e Martel, das quais terceirizam a mão de obra de países de terceiro mundo; visando ao lucro, tal modelo tem o intuito de haver a competitividade e diminuir os preços dos produtos (MIRAGLIA, 2008).

Na Súmula 256, o Supremo Tribunal do Trabalho especificava quais áreas poderiam ser terceirizadas e, por ter uma grande rejeição, foi reexaminada, pois o impacto que teve causou inquietação do setor privado, daí surgiu a Súmula 331, que colocou fim as brechas a respeito da temática (MIRAGLIA, 2008).

Num Estado democrático, preconizado pela Constituição de 1988, os direitos fundamentais são leis péticas, não podendo ser alteradas, são direitos sociais adquiridos, que proporcionam uma qualidade de vida, que faz jura o que é discriminado pela Carta Magna (MORAES, 2004).

Pelo princípio da igualdade, os cidadãos devem ser tratados de forma igual, sendo uma peça reguladora da vida social, preceito instituído pelas normas vigentes contemporâneas (MELLO, 2007).

A terceirização, conhecido também por *outsourcing*, visa a um objetivo específico, que é a supressão dos custos (SAMUELSON, 2005).

As empresas tornam-se mais competitivas, em razão das melhorias de processos e otimização dos custos, devido à globalização. Nesse ponto, vários dispositivos envolvem a terceirização para o ganho das empresas, as devem ter a confiança de todos, para que se solidifique (RAMOS, 2011).

A terceirização, mesmo trazendo benefícios, encontra, no Brasil, resistências por parte das indústrias, no que diz respeito ao resultado em curto prazo, pois é percebido em médio e longo prazo, os seus benefícios (ALVAREZ, 1996).

Tanto as empresas públicas quanto as privadas vem majorando seu espaço no Brasil, mesmo com os entraves impostos pelo conservadorismo e oposição de modificação. As atividades fim estão se agregando significativamente, não só apenas têm sido terceirizadas as atividades de apoio (ALVAREZ, 1996).

3 VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Quanto ao vínculo do empregador, o poder judiciário se manifestou da seguinte forma:

Segundo o dispõe o TST (Tribunal Superior do Trabalho) na súmula de nº 331:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

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.

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

Para gerar vínculo, é importante estabelecer uma reunião para servidores e terceirizados em que haverá um esclarecimento de tais serviços, pedir aos terceirizados sigilo a tudo que houve, já que eles ficarão bem próximos aos servidores, acompanhando indiretamente os assuntos.

Deve-se saber também que os direitos, entre eles não são iguais, como, por exemplo, no caso do recesso de feriado, pois são contratados por outra empresa. Ainda sobre os terceirizados, é bom lembrar claramente que a empresa contrata serviços e não a mão-de-obra, ou seja, caso não produzam, serão trocados facilmente por outros. Por último, aos servidores, deve-se deixar claro que não há subordinação por parte deles aos terceirizados, não precisando obedecer tais regras. (VIEIRA *et al.*, 2007).

Um dos problemas que pode ocorrer na terceirização é quando a empresa contratada não tem condições financeiras para arcar com os encargos trabalhistas que dispõe, certamente acarretará futuros problemas trabalhistas. Mas, esse problema não influenciará no vínculo entre a administração e o empregado, pois a primeira responderá solidariamente com a outra empresa referente aos encargos trabalhistas. (VIEIRA *et al.*, 2010)

Este modelo de trabalho faz estabelecer uma relação triangularizada; como já citada acima, a subsidiária e solidária arcam com as responsabilidades no caso de omissão de qualquer uma delas, isso é devidamente protegido pelos sindicatos e somente será acionado quando todas as possibilidades de cobrar a obrigação do devedor principal ficarem totalmente esgotadas, pois se trata de responsabilidade auxiliar (VIANA, 2016).

Quanto aos acidentes de trabalho, grande número está entre os terceirizados, embora não se tenha dados concretos sobre a quantidade de vítimas, sabe-se que esta classe está mais sujeita a sofrer acidentes de acordo com os números fornecidos pelos sindicatos (VIANA, 2016).

Ainda segundo este autor, cabe analisar a empresa tomadora para as devidas providências, pois não se trata de uma lei própria, que, em casos específicos, encaixa no art.331 da súmula do TST, item IV, da responsabilidade subsidiária em relação ao pagamento, que, nesse caso, em certa análise, vale também para este fato.

Há uma grande barreira perante a súmula, pois esta abrange somente em relações de questões financeiras, quando se trata de acidente de trabalho, torna-se difícil, já que esta responsabilidade é de parte civil, segundo o mesmo autor.

Deve-se analisar da seguinte forma: primeiramente ressaltar os direitos fundamentais a vida e a integridade do trabalhador que colidem com outros princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho. Essa busca de proteção ao trabalhador leva a subsidiária a se responsabilizar para com os débitos gerados a partir do acidente de trabalho, podendo o empregado exigir de acordo com o art. 275 do Código Civil que é exigir e receber de um dos devedores a dívida comum (VIANA, 2016).

Destaca-se ainda o inciso III do art. 932 do C. C: os empregadores são responsáveis por seus empregados, completando-se com o art. 933 do C.C: “As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos”, e o art 942 do mesmo dispositivo: “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”.

Nessa situação, tem-se a conclusão que os acidentes de trabalho serão indiretamente de responsabilidade do tomador ainda que não sejam unânimes pelos doutrinadores.

4 OS EFEITOS DA TERCERIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO EM FISCALIZAR O CUMPRIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A nova forma de contratação por terceirização criou uma relação triangular, o que gerou grandes mudanças neste setor (VIANA, 2016).

Segundo o mesmo autor, a redução de custo, a especialização da mão de obra e do produto confeccionado e a possibilidade de investimento no que realmente é a atividade principal da empresa são os principais motivos que levaram as empresas a buscarem um novo modelo de contratação.

Porém, existem algumas divergências sobre os benefícios e os prejuízos a respeito da terceirização; para alguns, ela traz benefícios ao dizer que aumenta a concorrência e promove a inserção do trabalhador no mercado de trabalho; por outro lado, já existe quem diga que nesta relação de terceirização o empregado está somente inserido como um simples instrumento voltado à obtenção de um fim, ou seja, que tenha a entrega de um produto ao final, pouco se importando com o trabalhador, pois passa a ser apenas um objeto de produção conforme afirma o mesmo autor.

Conforme apontado por alguns estudiosos da área, como Mauricio Godinho Delgado, para que o trabalhador terceirizado sofra menos com os efeitos da terceirização é necessária a criação do sindicato de trabalhadores terceirizados, para lutar por interesses comuns, convergentes, unívocos, prezando pelo princípio da união, pois é certo que, com a classe unida, a sua força política e poder de

barganha junto às empresas são maiores, sendo certo que ocorrerá tudo ao contrário caso não haja a união (VIANA, 2016).

Quando analisado o conjunto completo do que é proposto pela terceirização, observa-se segundo vários autores, que esse mecanismo possui inegavelmente um caráter ruim sob a visão do trabalhador, principalmente quando comparado aos direitos e às condições de trabalho a eles propostos, de fato, conclui-se que a terceirização gera uma redução na contratação da empresa e consequente redução de custos, o que é certo também que as condições trabalhistas dos terceirizados são as mais precárias do que a do empregado direto (VIANA, 2016).

Agora no que diz respeito à fiscalização do sistema de terceirização, verifica-se que, após análise da súmula 331, do TST, a interpretação que mais convenceu no julgamento da ADC, teve seu sentido fundamentado no princípio da justiça basilar do Estado Democrático de Direito, que versa sobre a justa distribuição de direitos e prerrogativas na exata proporção dos deveres e responsabilidade atribuídos ao sujeito e também ao Estado, que também está ligado ao princípio da proporcionalidade (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

A Análise do § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666/93, juntamente com outros dispositivos legais, imputam a Administração Pública e Privada, de forma solidária e proporcional, o dever de fiscalizar eficientemente a execução dos seus contratos de terceirização, como dever de zelar pelos princípios da moralidade e legalidade, isso também em relação ao pagamento dos trabalhadores terceirizados, tendo em vista que se trata de direito fundamental (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

A Fiscalização do cumprimento dos Direitos dos trabalhadores terceirizados é elemento essencial à fiscalização do contrato de prestação de serviços, pois leva em consideração a observação dos preceitos constitucionais que consagram a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República, que instituem como meta construir uma sociedade livre, justa e solidária, que mantenha a ordem econômica na valorização do trabalho humano e firme a ordem social através do trabalho (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

A obrigação de fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas no serviço terceirizado encontra, além da obrigação descrita na Constituição Federal, esta também devidamente expressa na Lei de Licitações e na Instrução Normativa (IN) nº 02/08, devidamente alterada na (IN) 03/09, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), cabe ressaltar que tal matéria não é norma para se criar através de legislação e sim através de normas (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

Cabe enfatizar que o dever de fiscalização é atribuição da administração em todos os âmbitos, por força do princípio da predominância do interesse. Observa-se também que a competência para legislar sobre normas de licitações e contratos e aos estados da federação e municípios complementar esta legislação com respeito às normas nacional. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

4.1 A fiscalização dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

A legislação que normatiza a fiscalização contratual impõe à Administração o dever de observar o fiel cumprimento dos direitos trabalhistas pelas empresas contratadas, que vai desde a seleção da empresa na fase de licitação, depois pela previsão das responsabilidades trabalhistas no cumprimento da execução contratual, até atingir a fase final do contrato, quando incube à administração adotar medidas voltadas a garantir o direito da rescisão no caso de dispensa ou acompanhar até serem contratados novamente. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

Conforme a (IN) 02/08 do MPOG, no art. 19, alguns cuidados devem ser seguidos, que são:

a) ter a Planilha de Custo e a Formação de Preços a ser preenchidos pelas empresas contratadas, com todas as informações necessárias à composição do preço do contrato e encargos trabalhistas. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

b) se houver proposta de acordos ou convenções coletivas, essas também devem ser indicadas. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

c) apenas dar por executado o contrato após a comprovação do pagamento das obrigações trabalhistas referente à mão de obra contratada. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

d) ter cláusula de garantia com validade de 3 (três) meses, após o término da vigência contratual, até que seja comprovado o pagamento de todas as verbas rescisórias trabalhistas decorrentes da contratação; essa garantia poderá ser usada no caso de não adimplemento das responsabilidades. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

Na execução da licitação, é responsabilidade do Poder Público exigir das empresas, antes da homologação, a comprovação da regularidade dos encargos trabalhistas, devendo a empresa provar a regularidade referente à Seguridade Social e ao FGTS, conforme a lei 8.666/93, art.29. E ainda deve-se fazer no momento do julgamento das propostas verificar se os preços propostos pelas empresas licitantes estão de acordo com os custos dos encargos sociais e trabalhistas, tal

descumprimento pela empresa pode gerar a desclassificação da proposta por inexecutabilidade (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

Verificadas as exigências necessárias e tendo sido essas observadas pela empresa, o contrato será vinculado a todas as condições de habilitação contidas no edital, assim como também os direitos trabalhistas que compõem o preço do serviço. É responsabilidade do poder público e privado contratante especificar no contrato de prestação de serviços que a empresa contratada deve satisfazer os direitos dos seus empregados, sendo, portanto, responsabilidade da administração fiscalizar o integral cumprimento das obrigações, a saber: a regularidade para com o INSS e FGTS; o pagamento de salários no prazo previsto em lei, referente ao mês anterior; o fornecimento de vale-transporte e auxílio-alimentação; o pagamento do 13º salário; a concessão de férias e correspondente pagamento de adicional; a realização de exames admissionais, demissionais e periódicos, quando for o caso; a disponibilização de cursos de treinamento e reciclagem exigidos por lei; o cumprimento das obrigações contidas em convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa em dissídio coletivo de trabalho e de cumprimento, enfim, de todas as demais obrigações dispostas na CLT em relação aos empregados vinculados ao contrato (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

Segundo Viana, Delgado e Amorim (2011), tirando as dúvidas a respeito dos limites da fiscalização, o parágrafo único do art. 31 da IN nº 02/08 dispõe que, além das outras disposições no capítulo, “a fiscalização contratual dos serviços continuados deverá seguir o disposto no anexo IV da IN”. Sendo por meio do diploma legal que se institui o Guia de Fiscalização dos Contratos de Terceirização, que traça normas sobre a fiscalização dos direitos trabalhistas em quatro fases diferentes, que são elas:

A) a *fiscalização inicial (no momento em que a terceirização é iniciada)*: que compreende a elaboração de uma planilha resumo de todo o contrato com discriminação de todos os empregados terceirizados que prestam serviços no órgão, divididos por contrato, com nome completo, função e direitos devidos; conferência de todas as anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados; verificação de que o salário pago não seja inferior ao previsto no contrato administrativo e na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria; consulta sobre eventuais obrigações adicionais constantes na CCT para as empresas terceirizadas; verificação da existência de condições insalubres ou de periculosidade no local de trabalho, cuja presença levará ao pagamento dos respectivos adicionais aos empregados e ao fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) etc.;

B) a *fiscalização mensal (a ser feita antes do pagamento da fatura)*: que compreende a elaboração de uma planilha mensal com informações sobre o nome completo do empregado, função exercida, dias efetivamente trabalhados, horas extras trabalhadas, férias, licenças, faltas, ocorrências; verificação do número de dias e horas trabalhados efetivamente; exigência de que a empresa apresente cópias das folhas de ponto dos empregados por ponto eletrônico ou meio que não seja padronizado (Súmula nº 338/TST), de forma que, em caso de faltas ou horas trabalhadas a menor, deve ser feita glosa da fatura; exigência de comprovantes de pagamento dos salários, vales-transportes e auxílio-alimentação dos empregados; realização da retenção e o depósito do FGTS dos trabalhadores da contratada, caso exista autorização da empresa contratada, conforme definido no instrumento convocatório, ou exigência de comprovação de recolhimento do FGTS, INSS e demais encargos sociais etc.;

C) a *fiscalização diária*: que consiste na conferência diária de quais empregados terceirizados está prestando serviços e em quais funções, acompanhando com a planilha mensal; verificação de que os empregados estejam cumprindo à risca a jornada de trabalho, instaurando-se uma rotina para autorizar pedidos de realização de horas extras por terceirizados etc.; e

d) a *fiscalização especial*: que compreende a análise da data-base da categoria prevista na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT); verificação dos reajustes dos empregados no dia e percentual previstos (verificar a

necessidade de proceder ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato em caso de reajuste salarial); controle de férias e licenças dos empregados na planilha resumo; verificação das estabilidades provisórias dos empregados (cipeiro, gestante, estabilidade acidentária) etc. (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).)

Assim sendo, quando existe a relação causal entre a falta de efetiva fiscalização por parte da Administração Pública ou Privada e a inadimplência trabalhista da empresa contratada, resulta o que se chama no meio jurídico de culpa *in elegendo ou in vigilando* do ente responsável, nesse caso, a Administração, com resultado consequente de responsabilização subsidiária pelos encargos sociais inadimplidos (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

O Ministro do STF Cezar Peluso ressaltou no julgamento da ADC: “(...) A norma é sábia, ela diz que o mero inadimplemento não transfere a responsabilidade, mas a inadimplência da obrigação da administração é que lhe traz como consequência uma responsabilidade que a Justiça do Trabalho eventualmente pode reconhecer, independentemente da constitucionalidade da lei” (PELUSO, 2011 *apud* VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

Portanto, fica-se concluído que mesmo o STF não tenha tratado o caso da responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores terceirizados sob o enfoque dos direitos fundamentais dos trabalhadores, da maneira que se espera da mais alta Corte Constitucional que tem a incumbência de cuidar pela efetividade da Constituição, observa-se que mesmo assim foram resguardadas as condições básicas para que a Justiça do Trabalho cuide das normas jurídicas com apreço e respeito à justa proporção entre o imperativo de proteção do patrimônio público e o dever estatal de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011).

5 CONCLUSÃO

Após a análise do que vários autores apresentam a respeito do tema terceirização, pode-se entender que é um modelo diferente de contratação de mão-de-obra, que foi criado a partir do momento em que se passou a pensar em um novo modelo produtivo, que teve início a partir do modelo toyotista. A ideia central desse modelo defendida pelos idealizadores dessa nova forma de contratação é a redução do custo de produção e um desempenho ainda maior por parte dos novos prestadores de serviços.

Extrai-se, que, com a contratação por terceirização, o empregado perde o vínculo com a empresa tomadora de serviço e passa ter uma relação direta com a prestadora de serviço, ou seja, tudo que for proveniente do serviço prestado tem que ser tratado com a empresa prestadora do serviço; ficando o trabalhador como um estranho dentro da empresa, não podendo sequer receber ordens do tomador, pois configuraria vínculo empregatício pelo princípio da subordinação, perdendo os privilégios e benefícios assegurados aos contratados diretamente pela empresa tomadora do serviço.

A contratação através da terceirização tem sido muito discutida no meio jurídico, pois se tem observado que esta suprime as garantias trabalhistas asseguradas ao empregado, súmulas e normas foram editadas pelos órgãos competentes a fim de não permitir que o trabalhador seja lesado dos seus direitos conquistados ao longo dos anos; também foi regulamentado que as empresas tomadoras de serviço têm a responsabilidade de fiscalizar a empresa prestadora de serviço no que diz respeito aos encargos trabalhistas, pois, se a segunda não o fizer, a primeira responderá subsidiariamente e solidariamente pelos encargos, ficando assim responsável pela inadimplência com o trabalhador.

Lançando um olhar imparcial sobre o assunto, o que se conclui, após um minucioso estudo do que é apresentado no meio trabalhista por doutrinadores e estudiosos do tema é que esse modelo não apresenta nenhum benefício ao trabalhador, sendo-lhes retiradas garantias adquiridas por lutas ao longo dos anos; observa-se também que todos os argumentos citados pelos empresários e pelos sindicatos das empresas que afirmam que, com essa modalidade, poderia contratar mais, que o trabalhador teria uma carga horária menor, não passam de argumentos vazios para sustentar um modelo usurpador de benefícios, com uma única finalidade: ganhar mais e expandir seus patrimônios à custa do trabalhador; não há uma fórmula que consiga fazer as contas e provar que esse modelo beneficia as duas classes, pois, no mesmo serviço em que o trabalhador era subordinado ao empregador surgiu também um terceiro que busca lucro dentro desse mesmo serviço; ou seja, o custo agora será para dois e não mais para um somente.

7 REFERÊNCIAS:

- ALVAREZ, Manuel S. B. **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.
- FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaoevolucioh.htm>> acesso em 15.dez.08.
- FRANÇA NETO, Hélio Castilho. **História do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/749/1/historia-do-direito-do-trabalho/pagina1.html>> Acesso em: 12. Mar.09.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.
- MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.
- MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.
- RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2011.
- SAMUELSON, Paul Antony. **Fundamentos da análise econômica**. Tradução de Paulo de Almeida. 5. ed., 2005.
- SILVA. Antônio Álvares. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo. Ltr, 2002.
- VIEIRA, Antonieta Pereira et.al. **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública**, 2. ed., Belo Horizonte, Fórum, 2007.
- VIEIRA, Antonieta Pereira et.al. **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública**, 4. ed., Belo Horizonte, Fórum, 2010.
- VIANA, Renata Kabbach. **Terceirização: Apontamentos Sobre a Responsabilidade Civil do Tomador de Serviços em Caso de Acidente de Trabalho**. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva, NAHAS, Thereza Christina. **Revista de Direito do Trabalho. RDT**. São Paulo, v. 170, ano 42, p. 57-78. Jul./Ago. 2016
- VIANA, Marcio Túlio. DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – Aspectos gerais. A última Decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques. Revista TST**. Brasília, V. 77, nº 1. Jan./Mar. 2011.