

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

SOLUAMAR SABINO LAUREANO
PROFESSORA ADRIANE GOUVÊA

A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

Rio de Janeiro

2019

A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

THE OUTSOURCING IN THE BRAZILIAN PUBLIC SECTOR

Nome do autor

Graduando Soluamar Sabino Laureano

Orientador

Professora Adriane Gouvêa

RESUMO

O presente artigo destina ao estudo do fenômeno da terceirização de mão de obra, relacionados ao processo produtivo em repartições públicas. Visto que apesar de indiretamente trazer benefícios a sociedades desde de seu nascimento histórico. Constatamos ao logo da pesquisa que existe inúmeras irregularidades que nortear o campo da gestão administrativas e que as leis confirmam as fraudes efetivas, pontos poucos visto dentro das repartições, porém existentes no dia a dia, através de pesquisas podemos observar a insatisfação dos funcionários, a discriminação que existe dentro do setor público, que muitas vezes o que diferencia é a nomenclatura do cargo, a precarização do trabalho no setor público, poucas leis que ampara os terceirizados, diferenças salarias e adoecimentos causados também por estresse ocupacional.

Palavras-chave: terceirização, setor público e precarização.

ABSTRACT

The present article aims at the study of the phenomenon of the outsourcing of labor, related to the productive process in public offices. Whereas in spite of indirectly bring benefits to societies since their historical birth. We find to the logo of the research that there are numerous irregularities that guide the field of administrative management and

that the laws confirm the actual frauds, few points seen within the departments, but exist in the day to day, through surveys we can observe the employees' dissatisfaction, the discrimination that exists within the public sector, often what differentiates it is the nomenclature of the post, the precariousness of work in the public sector, few laws that protect outsourced workers, differences in wages and illness caused also by occupational stress.

Key-words: outsourcing, public sector end precariousness.

INTRODUÇÃO

O objetivo dessa pesquisa é analisar o processo de terceirização de setor público brasileiro. Com vista na plantação de terceirização em empresas públicas.

Com a intuito de gerar mão-de-obra especializada gastando pouco, as repartições públicas estão adotando este modelo administrativo com a finalidade de maior flexibilidade, inovação na gestão organizacional e baixo custo. Por consequência disso, a chamada terceirização apesar de vantagem apresenta grandes dificuldades, descentralização dos princípios administrativos trabalhistas e exclusão social.

Por consequência disso reunimos nesse estudo de caso, um auxílio bibliográfico e uma pesquisa de caráter exploratório com cerca de quarenta e duas pessoas participantes que expuseram suas opiniões referente ao processo de terceirização em regra.

Desse modo, focaremos nos comportamentos, opiniões, expectativas, sentimentos e percepções de pessoas dentre funcionários terceirizados à servidores públicos, de organizações pública do Rio de Janeiro ao longo de 6 (seis) meses, juntamente com os projetos de leis, regulamentações e normatizações que defendem os direitos trabalhista e regula a pratica da atividade de forma ilícita. A compreensão e consolidação pela jurisprudência por meio da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho sendo a única ferramenta que resguarda os direitos do empregado atualizado ao novo modelo, regulando o trabalho temporário empresas prestadoras de serviços.

Diante de uma crise, podemos analisar se o método de terceirização faz se eficaz ou não. E com esse cenário as empresas públicas tem se portado com total falta de domínio administrativo acarretando diversos problemas como a falta de comprometimento contratual, aumento de demanda de serviço, falta de identidade e impacto na saúde do trabalhador.

Por se tratar de um assunto polêmico e pouco entendido, o objetivo desse estudo é esclarecer do ponto de vista crítico a inserção da terceirização como método administrativo, destacando as principais mudanças com a regularização da terceirização, problemas relacionados a crise financeira do Estado e o incumprimento das normas trabalhista

DEFINIÇÃO DE TERCERIZAÇÃO

A terceirização como forma de triangulo, consiste em na contratação de terceiros para a realização de atividade-meio ou atividade-fim em empresas subcontratantes. Envolvendo três pessoas: trabalhador, empresa prestadora de serviços ou agencias e a empresa tomadora. Com vinculo apenas entre a o trabalhador e a prestadora de serviços.

O SURGIMENTO HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surgiu nos Estados Unidos, por volta de 1930/40 durante a Segunda Guerra Mundial, onde os Estados Unidos necessitavam de maior produção na indústria bélica, a fim de estabelecer alianças industriais com países europeus para a produção de armamentos, com a finalidade de combater o nazismo. Nasce assim, a ferramenta de produção humana, o sistema pelo qual foi utilizado o modelo industrial competitivo Toyotismo a fim de aumentar fortemente a capacidade produtiva, no setor econômico do País, trazendo muitos questionamentos, grandes desafios e necessidade de se enquadrar nas relações trabalhistas.

No Brasil sua chegada foi tardia, após a crise de 1980. A terceirização contemplou maior espaço no capitalismo mundial com o intuito de acompanhar as práticas de gestão empresarial do modelo Toyotista, implantando os programas de terceirização e de qualidade total, a fim de atender uma elevada especialização em uma determinada área, “automobilístico” e ao mesmo tempo, um alto potencial as variações de demanda, em linha gerais, a terceirização é representada com o intuito de reestruturar a produção com a flexibilidade e subcontratação de mão de obra para promover um trabalho de especialização flexível e gerar um vasto crescimento na economia do País.

A justificativa da terceirização é a redução de custos. Entretanto, é incompreensível defender a hipótese do ganho de produtividade e eficiência da terceirização, sem associá-la a uma grande exploração do trabalho humano e o descaso das condições trabalhistas. A teoria de redução de custos é dada não por uma inovadora técnica de gestão, mas pela tática omissa quanto aos custos sociais e trabalhístico, que hoje essa estratégia gera grande ameaça aos direitos trabalhistas conquistados, profunda desigualdade salarial, incidência de doenças relacionadas a ocupação funcional.

O vínculo trabalhista no Brasil sempre seguiu o padrão chamado Bilateral, ou seja, a relação entre duas pessoas, o empregador de um lado e o empregado do outro. Desse modo, a referência clássica de relação de trabalho e emprego, mesmo sofrendo grandes manipulações internacionais.

Já por volta dos anos e 1960/70 surgiram regras que indicaram um modelo diferente, chamado trilateral, e assim surgiu a necessidade de normas jurídicas, trazendo algumas analogias e diferente propósitos que sempre fundamentaram o direito pela isonomia e justiça.

A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO

Conforme o (art. 455) da CLT, a consolidação só fazia referência a duas figuras de contratação não diretas: Empreitada e Subempreitada e também não podendo esquecer a Pequena Empreitada. (art.652, a, III, CLT).

Apenas no final da década de 60, surgiu registro normativos mais direcionados a terceirização, em especial, para a Administração Pública direta e indireta, que foram os Decretos Lei nº 200/67, no seu art. 10º e Lei 5645/70.

Em 1970 foi no setor privado que obteve a normatização através da Lei do trabalho temporário (Lei 6.019/74). Logo depois a Lei 7.102/83, que regulamentava a terceirização no setor da vigilância bancária, em caráter permanente.

Essas regulamentações e normas instituídas começaram a aumentar a técnica da terceirização no setor privado, conservação e limpeza.

Diante de tal crescimento, surgiu a Jurisprudência Trabalhista intensificando soluções diante da multiplicidade de interpretações Jurisprudenciais.

O Tribunal Superior do Trabalho modificou duas simulas de jurisprudência uniformes, a de nº 296/86 e a 331/93, refez os questionamentos da primeira e foi a impactada nesse tipo de relação trabalhistas.

Diante de novos desafios trazidos pela terceirização, o professor Ricardo Antunes comenta:

“Apesar da terceirização ser vantajosa para empresa ele se divide a classe trabalhadora em estáveis e terceirizados, desorganizando a vida sindical e criando dificuldade de identidade e solidariedade no interior da classe social”

Muitos questionamentos e polêmicas surgiram levando em consequência a sumula 256, anos depois em 1994 houve a necessidade de maiores alterações, dando início a sumula 331 do TST, com os seguintes incisos:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo o caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019 de 74).

II – A contratação irregular de trabalhadores, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com o órgão de Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II da CRFB/88).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador de serviços de vigilância, de conservação e de limpeza, bem como o de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.

IV – Inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

E logo depois recebeu outra alteração no ano de 2000, na Resolução 96 em 11/09/2000.

Com a finalidade de deixar evidente a responsabilidade subsidiária, que a mesma abrange os órgãos de Administração direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e as sociedades de economia mista.

Desse modo, a tomada da terceirização passou a favorecer as empresas e desfavorecer o trabalhador, tendo a necessidade de se regular através do Projeto de Lei 4330/2004, trazendo mudanças como por exemplo a determinação das atividades fim e a regulamentação sobre a quem recai a judicialmente a responsabilidade do funcionário, sendo primeiro acionar a empresa terceirizada e depois a empresa de contrato.

Assim como a PL 4330/2004 foi aprovada em Abril de 2015 a PL 4302/98, desenterrada e aprovada em 2017, ambos com a mesma finalidade, regulamentar a precarização do trabalho ao concordar com a terceirização geral, ampla e irrestrita prevendo a terceirização de atividades fim das empresas do setor privado, mediante a uma série de exigências.

“Para alguns sociólogos, como o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Luiz Philippe Vieira, a terceirização é o caminho oposto de anos de conquistas, é abrir mão do direito trabalhista em prol a empresa. Todos os direitos sociais fruto de décadas de conquistas ruíram com o pretexto que a economia precisa ser efetivada e produtiva, afrontando a constituição destruindo o direito coletivo e a ausência de sindicatos.”

O professor Ricardo Antunes entende:

“A PL 4.330/2009 é algo que para classe trabalhadora tem o significado, guardada há diferenças do tempo histórico, ao retorno da “escravidão”. A terceirização completa, total, que é o sentido essencial desde projeto é uma tragédia para classe trabalhadora brasileira, ao invés de regulamentar 12 milhões de trabalhadores como os defensores do projeto estão falando, eles vão criar as condições para precarizar e desregulamentar condições de trabalho de mais de 40 milhões trabalhadores, ao contrário do que os defensores deste projeto de lei afirmam, é a lei da selva no mercado de trabalho.

Você cria uma situação já aparece regulamentada, mas será de fato uma clara desregulamentação da condição do trabalho de todos os trabalhadores e trabalhadoras. No fundo significa rasgar CLT no aspecto que ela tem de mais positivo, qual seja, no aspecto em que ela cria um patamar básico direito do trabalho, que vai se eliminado. Porque você permite a terceirização de tudo, basta ver o que todos as pesquisas sérias, e não patronais, mostram, trabalhadores e trabalhadoras terceirizados recebem menos, em média, quase 30% a menos, trabalham em média, quase 30% a mais e acidentam-se a mais. Tem a burla muito mais a legislação social protetora do trabalho, há muitos trabalhadores que entraram na Justiça do Trabalho, e é uma minoria, porque os terceirizados nem possuem sindicatos para os representarem na maioria das vezes. E muitas vezes, quando eles entram na Justiça do Trabalho, a empresa terceirizada já fechou, e eles não tem nem a quem reivindicar. Muitas vezes é um fechamento aparente, porque a empresa fecha sua razão social para não endividar-se e abre outra com outra razão social e continua a burla. Então, no seu sentido mais profundo é este. Ou seja, a primeira consequência brutal é a diminuição do salário, aumento no tempo de trabalho. Um terceiro ponto também é o aumento nos acidentes, e uma quarta consequência é aumentar a divisão da classe trabalhadora, de modo a dificultar a organização sindical. Porque, é evidente que se você tem faixas de trabalhadores, tem sido mais difícil para os sindicatos organizarem os trabalhadores terceirizados.

Para o mundo do trabalho, a terceirização significa, em síntese, que nós caminhamos para ter o conjunto da classe trabalhadora brasileira, desprovida de direitos fora do marco da regulação e sujeito a uma superexploração do trabalho ainda maior do que ela vem sofrendo nas últimas décadas.”

A TERCEIRIZAÇÃO EM REGRA

Podemos dizer que nos últimos vinte anos a terceirização teve um forte crescimento em todas as áreas, se tornando o recurso estratégico mais utilizado nas empresas para gestão administrativa e redução dos custos através da força do trabalho, abrangendo o setor privado, público e nas empresas estatais. No setor público foi adotado continuamente pelos governantes, em nome do superávit fiscal recomendado do Fundo Monetário Internacional, que paralisaram concursos públicos e buscam sanar a necessidade dos servidores através da terceirização em várias modalidades.

Para Pochamann (2007) e Krein (2007), a chamada Lei de Responsabilidade Fiscal contribuiu enormemente para a expansão da terceirização no serviço público. Como parte do ajuste fiscal imposto pelo (FMI):

[...] ela coloca limites para as despesas com o pessoal e impede os aumentos de gastos sejam feitos sem que se aponte a origem dos novos recursos, com comprovação de que a despesa criada terá seus efeitos compensados por um aumento permanente de receita. A lógica é fazer o superávit primário para a viabilizar o pagamento da dívida.

Pois a relação do financeiro de uma entidade pública com uma entidade privada, até a chegada do pagamento para cada funcionário terceirizado é constituído de duas folhas de pagamentos, primeiro é contabilizado a folha mensal de pagamento da iniciativa pública para a empresa terceirizada, com o montante que equivale ao triplo

pago para cada funcionário, (é justificado pelas despesas tributárias por cada empregado daquele referido contrato e os lucros equivalentes da empresa) e depois a terceirizada fica com a responsabilidade de fazer uma nova folha de pagamento com os salários mensais para cada funcionário.

De modo geral, a terceirização na técnica administrativa de empresas, seja ela pública ou privada possui o aspecto de organização do trabalho com ênfase na natureza das atividades terceirizadas. Hoje a terceirização modificou de forma estrutural o conjunto da base produtiva e de serviços no país nas últimas duas décadas, como modelos organizacionais flexível e enxuta. E assim, empregou cerca de milhares de pessoas proporcionando uma influência considerável nas organizações e nos trabalhadores, mesmo havendo subcontratação ela conseguiu transformar boa parte da população desempregada em assalariados, com oportunidade de entrar no mercado de trabalho e aprender uma profissão e se qualificar dentro da empresa.

A terceirização promove para as pessoas melhorias na qualidade de vida, ainda mais para pessoas com poucas oportunidades de entrar em empresas privadas e assim todas as partes envolvidas tendem a ter vantagens para a empresa que contrata o serviços de um terceirizada é poder focar sua produção, concentrar seus investimentos e redução de custos e além de ativar a economia do país consideravelmente, ou seja, o processo de terceirização significa um aumento no número de empregados decorrente do surgimento de novas pequenas empresas, maior produtividade e competitividade entre elas.

Desse modo, seu crescimento se deu, pois no Brasil muitas empresas de terceirização surgiram através de antigos funcionários outras através de editais públicos, mas em regra, é uma relação de três pessoas a terceirizada ou agência, empresa contratante e o trabalhador.

O interesse dar porque, para alguns autores como (Morin, 2004; Corelli, 2002 e 2003 entre outros) apontaram que toda vez que uma empresa resolve subcontratar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e partes dos custos com a contratação da força de trabalho, Isso porque o contrato deixa de ser trabalhista (empresa x trabalhador) e passa a ser comercial (empresa x empresa) ou (empresa pública x empresa privada)

As principais formas de terceirizar no Brasil são:

- a) Cooperativas de funcionários que muitas vezes prestam serviços a algumas empresas públicas a fim de serviços como empreitada e emergentes.
- b) Empresas externas são fáceis de encontrar em fornecedores de equipamentos de informáticas e software muito utilizado em empresas públicas.
- c) Empresas externas à contratante, subcontratada para tarefas específicos, tais como a segurança em prédio de administrativo de rede pública.
- d) Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção. Montagem, jardinagem, segurança, logística e recursos humanos, ~são atividades muito comuns em iniciativas públicas, abrangendo hoje as atividades-meio e atividades-fim.
- e) Personalidade jurídica se diz respeito ao trabalhador individual ser a própria empresa, ou seja, a empresa não é mais responsável dos custos do trabalhador e de carga tributária que diminui sobre os contratantes, fornecendo apenas o espaço e material de mão de obra.
- f) Quartização é quando existe uma empresa que gerencia os contratos da principal empresa terceirizada com as subcontratadas.

O que não se caracteriza como terceirização:

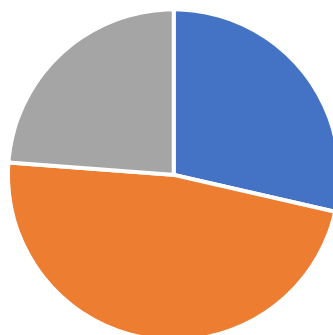
Trabalhador domiciliar, trabalhador autônomo, joint ventures, fornecimento de insumos e matérias-primas.

A RELAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DENTRO DO SETOR PÚBLICO

Apesar de diversas vantagens advindo da poderosa gestão administrativa, um estudo reuniu quarenta e duas pessoas, entre elas servidores públicos e trabalhadores terceirizados apontaram as diferenças ocorridas no mesmo setor em comum:

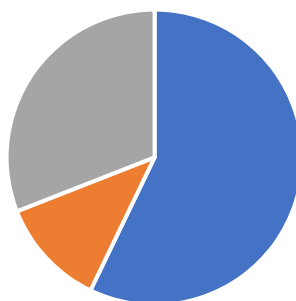


Em uma repartição pública a maioria dos funcionários são?



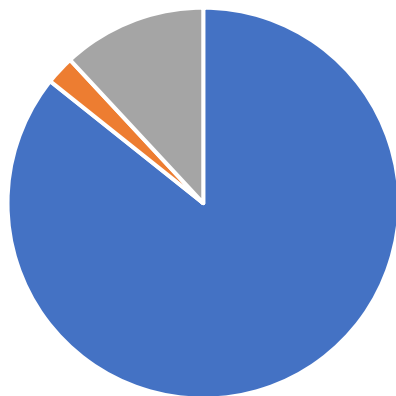
■ Servidor público ■ Terceirizados
■ Mesma proporção ■

No âmbito público você acredita haver diferença no atendimento entre servidor público e terceirizado?



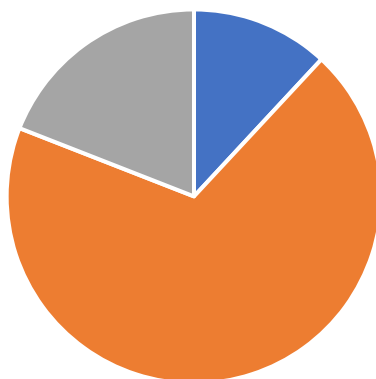
■ Sim ■ Não
■ Depende da situação ■

Na sua opinião existe carga horária e produtividade diferenciada entre servidor público e terceirizado?



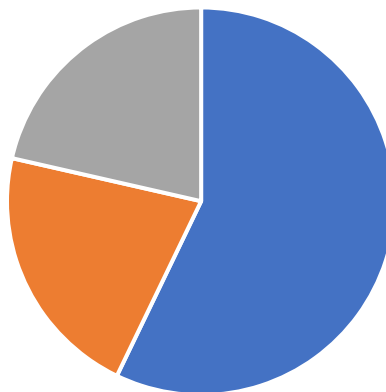
■ Sim ■ Não ■ Na mesma proporção

Em tempos de crise econômica qual funcionario tende a sofrer primeiro?



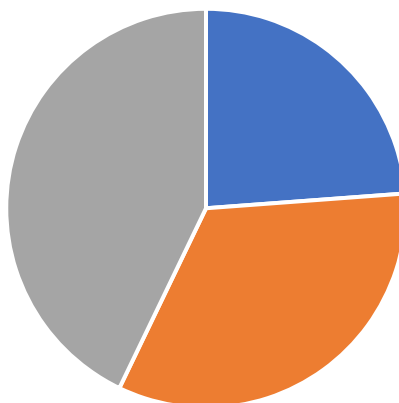
■ Servidor público ■ Terceirizado ■ Na mesma proporção

Na sua opinião qual funcionário público possui custo de manutenção alta para o Estado?



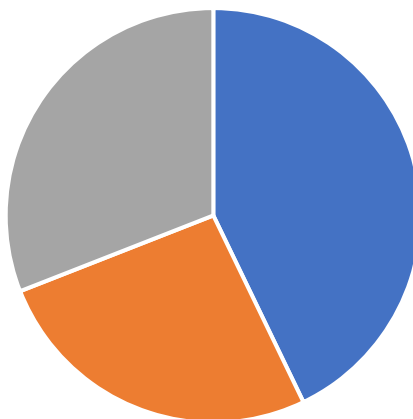
■ Servidor público ■ Terceirizado ■ Na mesma proporção

Na sua opinião terceirizar seria o melhor método para a administração pública?



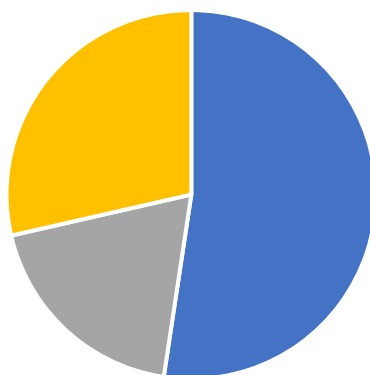
■ Sim ■ Não ■ Talvez

Na sua opinião reformular concursos públicos para ocupar as vagas terceirizados, diminuiria o déficit no Estado?



■ Sim ■ Não ■ Talvez ■

Na sua opinião, o Estatuto do servidor cumpre com suas obrigações mesmo com a crise financeira do Estado?



■ sim, com dificuldades ■ sim, sem problemas ■ nunca ■ não sei



A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO BRASILEIRA

De acordo com muitos estudos realizados na UNICAMP, professores sociólogos mostram que há veracidade na pesquisa apontada no presente artigo.

Nos estudos de DRUCK, 2011, mostra que a economia está comandada pela lógica financeira sustentada no curtíssimo prazo, as empresas do setor industrial buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pelo volatilidade nas formas de inserção e de contratos.

No âmbito da organização em tese as condições de trabalho e salários se define como trabalhadores de primeiro e segunda categoria havendo uma desigualdade. Infelizmente essa discriminação não se dá apenas pela empresa contratante mas também pelos próprio funcionários, eles criam concorrências, muitas vezes no mesmo

local de trabalho, na mesma função, porém estão separados pelo crachá diferente ou pelo uniforme, havendo distinção em refeitórios e vestiário, revista de entrada e saída, jornada mais extensas, intensificação do trabalho, maior rotatividade, salários menores e condições inseguras.

Diante dessas diferenças, vem agravando o adoecimento ocupacional, dada a instabilidade da atividade e doenças de trabalho em setores aumentou consideravelmente, doenças como do aparelho respiratório, distúrbio e lesões osteomusculares (tendinite), distúrbio do aparelho digestivo (gastrite), distúrbios cardiovasculares e Lesão de Esforço repetitivo (LER) diagnosticado como estresse crônico: burnout.

Existe uma enorme precarização na fiscalização do processo de terceirização, tendo em vista que é ocultado e encoberto as relações entre a empresa contratante e o subcontratado, infelizmente ele burla leis trabalhistas, descumpre o Enunciado nº 331 ou transfere custos sociais e previdenciários para a instituição que requisita a subcontratação, ou seja, repassa a responsabilidade legal. Isso explica o número de processos na Justiça do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho contra as empresas tomadoras, conforme justificativa do edital de convocação da audiência pública sobre terceirização convocada pelo TST, 2011.

Pois além da terceirização ilícita com intermediação de mão de obra, contratação de empresas fantasmas, mesmo donos com CNPJ diferente com intuito de abrir e fechar empresa sem pagar as obrigações tributárias aos funcionários, empregados são empurrados a trocar de firma visto a falência proposital do mesmo e aos poucos os funcionários vão perdendo o interesse pelo ambiente onde atual.

Sendo a maioria dos processos trabalhistas motivados pela terceirização é sobre redução de pagamento de encargos trabalhistas, impostos, contratação e interposto de mão de obra, representação sindical e condições inadequadas de trabalho, equiparação salarial, valores do FGTS, horas extras, danos morais e matérias.

Com isso vimos que a terceirização é um contrato flexível e também a intensificação da alienação e da desvalorização humana, pois ela desrespeita as leis trabalhistas e não põe limites no uso da força do trabalho.

Quando a terceirização é relacionada a redução de custo esta ligada diretamente a sonegação dos direitos trabalhistas fiscais, o que se “beneficia” indiretamente e prejudica as empresas tomadoras.

Os servidores e entidades públicas sofrem impactos negativos com a terceirização, pois criam incertezas em relação a emprego, remuneração e vantagens, porque se sentem pressionados pela possibilidade de ser exonerados ou obrigados a trabalhar para empresas terceirizados, além da diminuição de postos de trabalho, porque algumas entidades publicas passam a realizar as entidades somente pelo empresas contratadas, exemplos de médicos na saúde pública.

A LEGISLAÇÃO QUE AMPARA A TERCEIRIZAÇÃO

Nesse ultimo campo trataremos da regulação dos direitos trabalhistas que regem a terceirização, na qual o Estado e as instituições que operam o direito do trabalho no Brasil que atuam como auditores fiscais do trabalho, Promotores do Ministério Publico do Trabalho e Juízes da Justiça do Trabalho, eles asseguram o respeito a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e as regulamentações, observando os desrespeitos aos princípios constitucionais da impessoalidade e moralidade.

A terceirização é amparada pela legislação que se amplia continuamente no Brasil desde a década de 1980. Através de lutas sociais a legislação trabalhista modifica-se para acompanhar a realidades econômica e social. A CLT, apesar de ser a lei máxima, também cuidar da terceirização, porém não é muito clara em relação a responsabilidade. Desse modo, dar espaço aos enunciados, incisos, instruções normativas, casos de Jurisprudências e outros instrumentos judiciais para que regulem essas relações.

A primeira Lei no sentido de regulamentar foi a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, que prevê a locação do funcionário em preenchimento de cargos vagos, ou seja, quando existe um funcionário de férias ou quando o aumento da demanda de serviços.

O projeto de Lei nº 4.330, diz respeito a liberação da terceirização para qualquer tipo de atividade, seja ela, atividade-meio e atividade-fim, como hoje é estabelecido pelo Enunciado nº 331. Assim como no mesmo projeto de lei estabelece a

responsabilidade solidária, conforme a letra q do relatório: “q) dispõe que, no caso de subcontratação de outra empresa para a execução de serviço, a empresa prestadora de serviço a terceiros são solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidos pela empresa subcontratada” (CCDJ, PJ nº 4.330, 2013,p.3) para os contratantes, define a responsabilidades subsidiárias acrescentando o direito de “ação regressiva contra a devedora.”,

De acordo com o Enunciado nº 331, no que se refere a atuação do Poder Público, especialmente o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da fiscalização dos auditores do trabalho. Hoje no Brasil os processos trabalhistas são julgados pelos tribunais e juízes do trabalho, cabendo ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), uniformizar as jurisprudências.

E com o apoio do MTE foi elaborado o Projeto de lei em conjunto com as Centrais Sindicais, como a CUT, CTB, União Geral dos Trabalhadores, UGT, Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), Central Geral dos Trabalhadores (CGTB) e Força Sindical.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Destacamos que a terceirização surgiu como um fenômeno com o propósito de qualificar os processos produtivos das empresas, com ênfase em menores custos. Porém, essa economia está atrelada a sonegação de pagamento tributários obrigados aos funcionários. Sendo adotado nas instituições públicas e dado continuidade até os dias de hoje.

Durante algum tempo a legislação que regia a terceirização ficou desatualizadas deixando os trabalhadores a mercê de injustiças patronais, pois os princípios da constituição não estavam claros o suficiente. E quando isso empresário se beneficiando com tal facilidade.

Isso mostra motivos suficiente para que as entidades públicas adotassem e permanecessem com a contratação de empresas terceirizadas, unindo melhor “custo x benefício”, burlando legislação e transferindo a responsabilidades para uma outra empresa.

Porém já é revisto e atualizado as leis que regem os terceirizados transferindo a responsabilidade tanto para as agências contratantes quanto para as empresas tomadoras e assim já podemos observar inúmeros processos de reclamações em tribunais de justiça, assim como sindicatos aliados ao poder público a fim de fiscalizar e promover denúncias contra irregularidades trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.L.C. Adeus ao trabalho?. **13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.**

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra?. **Revista TST,** Brasília, vol. 79, nº 4, outubro de 2013.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil. **Revista de Ciência Sociais,** nº 41, pp. 121-145, Outubro de 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto-Lei nº 4330/2004. Aprovada pela Câmara do Plenário em **22 de maio de 2017.**

CAVALCANTE, Sávio; MARCELINO, Paula. A terceirização enquanto desafio conceitual e político. **Tese da UNICAMP,** São Paulo.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: Velho e novo fenômeno. **Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo,** nº 13, p. 97-120,2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. Pesquisa anual de serviços, **São Paulo. 2017.**

KREIN, Jose Dan. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil. 1990-2005. **Tese da UNICAMP,** Campinas, 2007.

MARCELINO, Paula. Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. **Tese da UNICAMP,** São Paulo, **Dezembro de 2007.**

MARCELINO, Paula. Terceirização do trabalho no Brasil e na França. **Texto de pesquisa da UNICAMP,** São Paulo.

MELO FILHO, L.P.V. A terceirização no Brasil: Impactos, Resistências e Lutas. 2014. Disponível em: <<https://youtu.be/DJWeXSleVB4>> **Acesso em:15 ago. 2003.**

PAULA, Adeilton da Costa; ROSA, Aloísio Ferreira. Análise crítica do instrumento da terceirização. Rio de Janeiro, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. Fraude à Lei em Tempos de Crise. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 21, p. 61-70, **jul./dez. 1996.**

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7102.htm > acesso em: 21 junho. 2019.

