



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JENNIFFER SANTOS MOREIRA

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO PARA AS EMPRESAS: Estudo de caso em uma
empresa no município de Itaituba, Pará**

Itaituba-PA

2019

JENNIFFER SANTOS MOREIRA

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO PARA AS EMPRESAS: Estudo de caso em uma
empresa no Município de Itaituba, Pará**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Faculdade de Itaituba como requisito para obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Beatriz Aparecida Machado

Itaituba-PA

2019

JENNIFFER SANTOS MOREIRA

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA NOVA LEI DA
TERCEIRIZAÇÃO PARA AS EMPRESAS: estudo de caso em uma
empresa no Município de Itaituba, Pará**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Faculdade de Itaituba como requisito para obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Orientadora Prof.^a Esp. Beatriz Aparecida Machado

BANCA EXAMINADORA

Orientadora presidente: _____ Nota: _____

Prof.^a Esp. Beatriz Aparecida Machado

Avaliador: _____ Nota: _____

Prof. Me. Ana Paula Maffezzolli

Avaliador: _____ Nota: _____

Prof. Flávio Sousa do Nascimento

Resultado: _____ Média: _____

Data: 22 de Fevereiro de 2019

*A Deus por toda a sua graça e forças
que sempre me deu.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus por sempre iluminar meu caminho, por ter me tornado uma mulher forte com objetivos de adquirir conhecimentos, que mesmo quando pensei em desistir estava ao meu lado me guiando e me protegendo, obrigada senhor! Por estar sempre comigo, me dando resiliência, para enfrentar as batalhas da vida.

As minhas queridas filhas Gisele e Gabriela, minha motivação, para me tornar exemplo e concluir essa etapa tão importante na minha vida, obrigada por serem essas filhas compreensivas, carinhosas e entenderem o motivo da minha ausência durante todo meu curso.

A minha mãe Rosenilde Borges, por sempre ter me mostrado o caminho correto, me ensinou que é com a educação e conhecimento que uma mulher se torna admirável e forte.

Ao meu querido companheiro Gleison Freire, que sempre esteve do meu lado, obrigada pelo apoio carinho e toda dedicação que teve com minhas filhas enquanto estudava, atitude nobre que sempre guardarei no meu coração.

As minhas amigas do fundão, Alana, Sabrinhas, Raquel, Aline, Arlene, Aniely e Gabriela, por sempre estarmos juntas adquirindo conhecimento por não terem medido esforços para ajudar uma a outra, pela convivência, pelo ambiente motivador. Quero levar essa amizade para o resto da vida.

Em especial meus amigos Eziel e Alane, por sempre estarem do meu lado nos momentos que precisei nos trabalhos de faculdade obrigada pela amizade e companheirismo que me proporcionaram momentos felizes durante minha vida acadêmica.

A todos os professores, que se dedicaram para transmitir o conhecimento, em especial à professora Beatriz Machado pela orientação, ensinamentos importantes para apresentação do meu trabalho, e dois professores maravilhosos, mestres em conhecimentos, que sempre levarei nas minhas lembranças de vida acadêmica, obrigada professores Elizete e Zenilton Medeiros, vocês são exemplos que quero seguir.

Enfim, meu muito obrigada a todos!

*Para ter um negócio de sucesso,
alguém, algum dia, teve que tomar uma
atitude de coragem.*

(Peter Drucker)

RESUMO

O trabalho trata de um estudo de caso em uma empresa no Município de Itaituba, Pará, o qual aborda a questão das vantagens e desvantagens da nova Lei da Terceirização para as empresas. A pesquisa tem como objetivo de verificar as vantagens e desvantagens para a empresa diante da nova Lei da terceirização, assim como, expor quais são as novas mudanças que ocorrem com a nova Lei, demonstrar quais os benefícios e desvantagens trazidos pela mesma e discutir a respeito de possíveis dificuldades que podem vir a existir. A metodologia utilizada foi estudo de campo do tipo descritivo com abordagem qualitativa, sendo que a pesquisa ocorreu em uma empresa localizada no Município de Itaituba, onde foi realizada uma entrevista junto ao sócio proprietário da organização. Por meio da pesquisa foi possível evidenciar que a empresa em já utiliza dos benefícios da nova Lei, terceirizando parte de seus funcionários, sendo que o que levou a adotar esta prática foi a diminuição de preocupações, além de que desta forma acabou lhe restando mais tempo para administrar setores específicos de forma mais eficaz. A redução de custos operacionais e encargos trabalhistas também foram decisivos para que o empresário tomasse a decisão de terceirizar. Quanto às desvantagens, o empresário acredita que a alta burocracia envolvida no processo de troca de mão de obra comum pela terceirizada tenha sido a principal dificuldade. O entrevistado considerou a mão de obra terceirizada como sendo eficiente e que os mesmos recebem tratamento e atenção iguais aos dos trabalhadores que não são terceirizados. Por meio do estudo pode-se comprovar que a nova Lei da terceirização apresenta uma série de vantagens aos empresários, um vez que possibilita aos mesmos, redução de gastos e menos preocupação em relação questões trabalhistas, sendo que a maior desvantagem restringe-se especialmente as questões burocráticas envolvidas na troca do quadro de funcionários normais por terceirizados.

Palavras-Chaves: Terceirização. Empresários. Vantagens. Desvantagens. Lei.

ABSTRACT

The paper deals with a case study in a company in the city of Itaituba, Pará, which addresses the issue of the advantages and disadvantages of the new Outsourcing Law for companies. The research aims to verify the advantages and disadvantages for the company before the new Law of outsourcing, as well as to explain what are the new changes that occur with the new Law, demonstrate the benefits and disadvantages brought by the same and discuss about it of possible difficulties that may exist. The methodology used was a descriptive field study with a qualitative approach. The research was carried out at a company located in the city of Itaituba, where an interview was conducted with the owner of the organization. Through the research it was possible to show that the company already uses the benefits of the new Law, outsourcing part of its employees, and what led to this practice was the reduction of worries, and in this way ended up taking more time to manage specific sectors more effectively. The reduction of operating costs and labor charges were also decisive for the entrepreneur to make the decision to outsource. As for the disadvantages, the businessman believes that the high bureaucracy involved in the process of exchange of common labor by the outsourced has been the main difficulty. The interviewee considered the outsourced workforce to be efficient and that they receive equal treatment and care from those who are not outsourced. Through the study it can be verified that the new Law of outsourcing presents a series of advantages to the entrepreneurs, since it allows to them, reduction of expenses and less concern regarding labor issues, being that the greater disadvantage is restricted especially the bureaucratic matters involved in the exchange of normal staff by outsourcers.

Keywords: Outsourcing. Businessmen. Benefits. Disadvantages. Law.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

PIB - Produto Interno Bruto

PT - Partido dos Trabalhadores

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresa

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

RH - Recursos Humanos

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

PIS - Programa de Integração Social

PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 HISTORIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL	12
2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO – CLT	17
2.3 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E DISPOSIÇÕES	19
2.3.1 Tipos de terceirização	21
2.4 NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO	25
2.4.1 Reforma trabalhista	28
2.5 A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS	30
2.6 GESTÃO EMPRESARIAL	32
2.6.1 Gestão empresarial e terceirização	34
2.7 TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO MODERNA	36
2.8 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	38
3 METODOLOGIA	41
3.1 TIPO DE ESTUDO	41
3.2 LOCAL DO ESTUDO	41
3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	42
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	43
5 CONCLUSÃO	54
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICE	60

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo trata-se de uma pesquisa a respeito das vantagens e desvantagens originadas pela Nova Lei da Terceirização. Sendo realizada uma pesquisa de campo, junto a uma empresa no Município de Itaituba.

As relações de trabalho encontram-se em constante evolução, sofrendo modificações para ajustar-se ao momento presente. O regime de trabalho que vigora no Brasil atual não é de forma alguma semelhante ao que se via há décadas atrás, onde as condições de trabalho eram bem mais inóspitas e adversas.

Diante disto, nota-se que nas últimas décadas ocorreram muitas mudanças consideráveis no mercado de trabalho e também nas leis que regem este. Durante muitos anos as leis que vigoravam procuravam estabelecer benefícios para o empresariado, assim como para os trabalhadores, alcançando desta forma uma espécie de equilíbrio, o qual contribuiu de maneira positiva para a condução de uma boa relação por parte dos empresários e de seus trabalhadores.

Com a recente aprovação da Lei Nº 13.429/17 (Lei da terceirização) se verifica a necessidade de respostas a respeito de quais são as reais contribuições desta para os empresários e para os trabalhadores. De fato o que mais se expõe atualmente, principalmente por meio da mídia é que tal mudança seria positiva para as empresas e por outro lado resultaria em um enorme prejuízo aos trabalhadores.

Em virtude disto, torna-se necessário realizar-se estudos, para analisar o tema, especialmente buscando demonstrar quais são os reais benefícios aos empresários e quais as desvantagens diante desta mudança, que pode ser considerada um verdadeiro marco na legislação que rege o mercado trabalhista brasileiro.

O estudo justifica-se, ainda, pelo fato da nova lei ter sido aprovada recentemente, sendo perceptível a dificuldade de se encontrar conteúdos os quais abordem quais os benefícios e desvantagens para os empresários, além da grande relevância em levantar uma discussão em torno do assunto.

Nesse sentido levantam-se os seguintes questionamentos, que servem como base para a construção do estudo: Quais as vantagens e desvantagens para as empresas em função da nova lei de terceirização? Quais são as mudanças que ocorreram na lei ou na empresa? Quais são as dificuldades que a empresa enfrentou?

O objetivo é verificar as vantagens e desvantagens para as empresas diante da nova Lei da terceirização, partindo de um caso específico em uma empresa no

Município de Itaituba, assim como, expor quais são as novas mudanças que ocorrem com a nova Lei, demonstrar quais os benefícios e desvantagens trazidos pela mesma e discutir a respeito de possíveis dificuldades que podem passara a existir.

O presente estudo encontra-se dividido em 5 partes principais, sendo a primeira a introdução, onde se tem uma visão geral do assunto que será abordado, em seguida é apresentada a fundamentação teórica, onde é feito uma revisão do tema baseada em autores que possuem estudos já publicados.

A terceira parte diz respeito a metodologia, onde todo o processo de pesquisa realizado é detalhado, em seguida temos os resultados e discussão, parte que pode ser considerada a de maior importância, pois é neste momento que será apresentado os resultados que obteve com a sua pesquisa. Ao final temos a conclusão, onde os resultados encontrados pela pesquisa são reafirmados e são dispostas ideias que possam a ajudar a solucionar o problema.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 HISTORIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

A história do direito trabalhista no Brasil se inicia a partir do momento em que a escravidão foi abolida, ou seja, no final do século XIX. A partir desse momento passou a haver uma maior necessidade de se ter uma mão de obra que substituísse os escravos e que fosse assalariada. Com o início das relações de trabalho assalariadas, inicia-se também um processo pautado na necessidade da criação de leis e normas que guiassem os deveres e direitos tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores (GAVA, 2011).

Santos (2012) explica que a criação de leis se faz necessário uma vez que o processo de interação entre empregadores e empregados trata-se de uma relação que envolve diversas pautas e que constantemente pode requerer o cumprimento de certas normas tanto por parte dos empregados quanto dos empregadores. A existência de normas é algo muito antigo e de extrema importância quando pretende-se criar um ambiente de trabalho organizado e que alcance bons resultados finais.

De acordo com Radicchi (2011) no Brasil a primeira definição oficial do que viria a ser o trabalho, deu-se por meio da Constituição Federal de 1891, a qual reconheceu o trabalho como uma prática livre e que deveria ser remunerada, de maneira que o trabalhador teria o direito de vincular-se e desvincular-se de acordo com as sua própria vontade.

Desta maneira é possível evidenciar que a história dos direitos trabalhistas geralmente inicia-se ligada a Constituição maior de um país, sendo que foi o que ocorreu no Brasil. É por meio de tal Constituição que foi dado o passo inicial uma série de mudanças e criação de novas leis que abordassem a questão trabalhista (GAVA, 2011).

Conforme evidencia Santos (2012) apesar das questões trabalhistas já se fazerem como um assunto presente antes do fim da escravidão, as questões referentes a contratações e serviços assalariados só ganharam uma maior impulsão após o fim da exploração de mão de obra dos escravos.

De acordo Radicchi (2011) com o fim da escravidão tornou-se necessário buscar novas mãos de obras para exercerem os trabalhos que antes eram realizados

pelos escravos. Com o termino do sistema escravista, passou a vigorar portanto um novo sistema, pautado na utilização de mão de obra remunerada.

Inicialmente apesar de serem assalariados, os trabalhadores viviam em condições precárias de trabalho e não possuíam praticamente nenhum tipo de direito trabalhista, o que contribuiu de maneira decisiva para que os trabalhadores começassem a enxergar a necessidade de criar leis e normas que organizassem a situação trabalhista vivida dentro das fabricas até então, principalmente no que diz respeito aos empregados (GAVA, 2011).

Segundo Carvalho (2010) além da falta de direitos, outro fator que serviu para gerar um amplo movimento operário foi a crescente mecanização industrial, uma vez era visível o fato de que muitos trabalhadores passaram a ser substituídos pela mão de obra mecanizada. Tal situação teve grande força inicialmente no século XVIII na Inglaterra, sendo grande o número de pessoas que perderam seus empregos.

É perceptível que a questão de busca por direitos trabalhistas esteve inicialmente ligada a procura por melhores condições e qualidade nos ambientes de trabalho, além do aumento da insegurança gerada pelo aumento do número de desemprego nas cidades, tudo em função do amplo desenvolvimento da mecanização (MARTINS, 2010).

Para Carvalho (2010) em meio a todo o processo revolucionário em busca de direitos trabalhista a questão do êxodo rural foi de extrema importância, pois em tal época foi grande o número de pessoas que saíram do campo em direção as cidades buscando melhores condições de vida, sendo que ao chegarem em tais locais acabaram por se depararem com um realidade muito diferente do que imaginavam. Desta forma a revolta contra a situação vivenciada nas grandes fabricas teve uma grande influência pela ocorrência de tal decepção das pessoas, as quais esperavam melhorar e não piorar e vida.

Em relação ao ambiente das fábricas, registros históricos afirmam que naquela épocas as fabricas apresentavam condições altamente insalubres, sendo os locais de trabalho mal iluminados, sujos e acima de tudo com grande perigo de acidentes. Os salários eram muito abaixo do merecido, e os empregadores exploravam tanto a mão de obra de homens adultos, quanto de mulheres e crianças (MARTINS, 2010).

Devido à grande insalubridade dos locais de trabalho e o fato de que uma grande quantidade de pessoas se aglomeravam em um só local, inclusive crianças, era muito comum que ocorressem acidentes envolvendo maquinas e que muitos

trabalhadores viessem a adoecer dos mais diversos tipos de doenças (RADICCHI, 2011).

As jornadas de trabalho também eram muito cansativas, chegando a incríveis 18 horas por dia, sendo que mulheres e crianças apesar de trabalharem a mesma quantidade de horas que os homens, recebiam apenas metade do que um homem adulto recebia (RADICCHI, 2011).

Neste contexto é possível evidenciar que os problemas existentes nas grandes fabricas não se limitavam somente a exorbitante jornada de trabalho e a baixa remuneração, mas também a desigualdade existente dentro de um contexto que já era desigual. O fato de que era comum que crianças também atuassem nesses locais, contribui de maneira muito significativa para que se iniciasse toda uma discussão em torno da exploração de mão de obra infantil (GABRIEL, 2009).

Gava (2011) explica que em meio a desigualdades e falta de direitos, eclodiram então os primeiros movimentos em busca de direitos, os quais foram marcados por vários episódios de greves e manifestações. Na época surgiram os *trade unions*, os quais eram uma espécie de sindicato que buscavam representar o trabalhador. Posteriormente os *trade unions* serviram de inspirações para a criação de sindicatos e movimentos por grande parte do mundo, inclusive no Brasil.

É notável a importância dos Sindicatos no decorrer da história da revolução trabalhista, uma vez que durante muito tempo foram as pessoas que atuavam nesses locais que buscavam representar assim como unir os trabalhadores na luta por melhores condições de trabalho e alcance de mais direitos (SCANDOLIERI, 2003).

No Brasil pode-se afirmar que desde a abolição do trabalho escravo, desde a criação das primeiras leis trabalhistas, passaram-se pelo menos 40 anos. As primeiras normas que traziam direitos aos trabalhadores, mesmo que pequenos, ocorreram entre o final do século XIX e o início do século XX. O Decreto nº 1.313 de 1891 por, exemplo, regulamentou o trabalho infantil em 1903, ocorreu a criação da lei de sindicalização rural e posteriormente a lei de sindicalização de todas as profissões em 1907 (GABRIEL, 2009).

No Brasil, foi após a Revolução de 1930, que se iniciaram as mudanças em relação a situação dos trabalhadores brasileiros, sendo que um dos grandes marcos da época foi a criação do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio (CARVALHO, 2010).

Ainda no século XX foram elaboradas as primeiras normas trabalhistas, as quais trouxeram grandes benefícios, sendo um deles o direito de férias de até 15 dias todos os anos, além de direitos referentes a ocorrência de acidentes de trabalho. Uma das principais mudanças que ocorreram com a criação das primeiras normas trabalhista diz respeito a proibição de que crianças menores de 12 anos trabalhassem em fabricas (SANTOS, 2012).

A partir de então, cada vez mais o governo passou a ser pressionado em relação a criação de normas e leis trabalhistas as quais deveriam trazer melhoras para os trabalhadores. Na Constituição de 1934, por exemplo, estabeleceu-se o direito do trabalhador ao recebimento do salário mínimo, além da jornada de 8 horas com repouso semanal, férias remuneradas e assistência tanto médica quanto sanitária (GAVA, 2011).

Em 1917, foi realizada por Mauricio de Lacerda, a primeira tentativa de se criar um código trabalhista. Em 1918 criou-se o Departamento Nacional do Trabalho e posteriormente em 1923, criou-se o Conselho Nacional do Trabalho no ambiente do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho (SCANDOLIERI, 2003).

É importante sempre lembrar que foi com Getúlio Vargas no poder que as leis trabalhistas começaram a surgir e serem impulsionadas com mais força. Com Getúlio Vargas no poder foram criadas diversas comissões as quais serviam como ferramenta de tentativa de conciliação entre trabalhadores e empregadores, que se encontravam em conflitos (GABRIEL, 2009).

A justiça trabalhista ganhou sua força máxima na época, após a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) as quais surgiram por meio da Constituição de 1934 (artigo 122). É importante ressaltar que apesar de criada em 1934, sua regulamentação só se fez em 1940, por meio do Decreto 6.596 (SANTOS, 2012).

Por meio da Constituição de 1934, a Justiça do Trabalho passou a ser incluída no capítulo da Ordem Econômica e Social. O principal objetivo da justiça do trabalho se dava por meio da resolução de conflitos existentes entre trabalhadores e empregadores. Inicialmente a mesma fazia parte do Poder Executivo, passando mais tarde a fazer parte integrante do Poder Judiciário (RADICCHI, 2011).

Em 1946, foi convocada uma Assembleia Constituinte, qual acrescentou a legislação, novos direitos que antes foram ignorados, estando entre eles, o direito de greve e repouso remunerado aos domingos e feriados. Nesta mesma época outra

grande vitória que se teve foi a conquista do direito de seguro contra acidentes de trabalho dentro do sistema de Previdência Social (SCANDOLIERI, 2003).

Posteriormente, por meio da Constituição Federal de 1967, outras mudanças ocorreram tais como: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas; limitação da idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral, além de fazer previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório (CARVALHO, 2010).

Após o termino do regime militar, junto a promulgação da Constituição de 5 de outubro de 1988, por meio da Assembleia Nacional Constituinte, deu-se início uma nova fase na vida dos trabalhadores brasileiros. Por meio da nova carta, a qual foi considerada como a mais democrática entre todas, reforçou-se por meio do artigo 114, § 2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho (MARTINS, 2010).

Scandolieri (2003) explica que por meio da Constituição de 1988, conhecida também como Constituição Cidadã, foram instituídos diversos direitos, tais como proteção contra despedida sem justa causa, piso salario que seja proporcional a extensão e a complexidade do que trabalho que é prestado, licença às gestantes durante 120 dias, sem que aja prejuízo ao seu salário e ao seu emprego, além de licença-paternidade, irredutibilidade salarial e limitação para a jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Outros direitos importantes dizem respeito a proibição de qualquer forma de discriminação em relação aos critérios de admissão do trabalhador e o pagamento de seu salário.

Desta maneira percebe-se que as leis trabalhistas ganharam grande força e impulso por meio da Constituição de 88, uma vez que passou a incorporar novos direitos que podem ser considerados como essenciais do ponto de vista da valorização do trabalho humano (RADICCHI, 2011).

Se há algumas décadas atrás a palavra trabalho era sinônimo de apenas sofrimento, onde se gerava um enorme esforço para se ganhar pouco, atualmente cada vez mais é perceptível a valorização dos direitos trabalhistas, o que ajuda a

estabelecer um conceito mais próximo do real, no que refere a pessoa com dignidade (SANTOS, 2012).

2.2 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO – CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define-se como uma lei, a qual engloba o direito do trabalho e o direito processual do trabalho. A mesma foi criada por meio do Decreto n.º 5 452, de 1 de maio de 1943, sendo sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, mediante o período do Estado Novo, ente 1937 e 1945, passando a unificar toda a legislação trabalhista que existia até então no Brasil (CEZAR, 2008).

De acordo com Gava (2011) a CLT provavelmente surgiu por meio de uma forte inspiração na *Carta del Lavoro* do governo fascista de Benito Mussolini na Itália, apesar de que dentro do contexto histórico tal ideia é considerada uma mistificação.

A CLT compõe-se de um total de 8 capítulos, os quais abrangem e deixam especificados os direitos de uma grande parte dos grupos trabalhistas brasileiro. Dentro de seus 922 artigos é possível encontrar diversas informações, tais como: identificação profissional, duração (jornada) do trabalho, salário mínimo, férias anuais, segurança e medicina do trabalho, proteção ao trabalho da mulher e do menor, previdência social, além de regulamentações de sindicatos das classes trabalhadoras (SCANDOLIERI, 2003).

O surgimento da CLT se deu devido existência de uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. O fato de que o país passava por um momento de mudança, onde a economia agrária estava aos poucos sendo substituída pela economia industrial contribuiu para que se criassem as leis devido a uma forte necessidade de orientações das questões trabalhista. Getúlio Vargas e o então Ministro do Trabalho e Emprego Alexandre Marcondes Filho foram os primeiros em 1942 a trocarem ideias a respeito da necessidade de criação de tal e consolidação das leis de trabalho (CEZAR, 2008).

Inicialmente existia a ideia de que se criasse a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social", sendo seu objetivo principal realizar a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho. A assinatura das novas leis foi um evento que aconteceu dentro do Estádio São Januário, diante de milhares de pessoas que comemoravam a nova conquista (SCANDOLIERI, 2003).

A criação das novas Leis contou com o apoio de um amplo corpo de juristas, tais como: José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Marcenal de Lacerda e Arnaldo Lopes Sússekind. Após o fim da primeira reunião definiu-se que a comissão passaria a ser dividida em duas partes, sendo uma referente ao Trabalho e outra a Previdência (GAVA, 2011).

A CLT teve como fontes materiais as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, o qual foi realizado em maio de 1941, na cidade de São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica *Rerum Novarum*, sendo organizado pelo professor Antônio Ferreira Cesarino Júnior junto com seu advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda fonte foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira foi a própria Encíclica *Rerum Novarum* e, enfim, os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, os quais foram aprovados pelo ministro do Trabalho (RADICCHI, 2011).

De acordo com Gava (2011) em novembro de 1942, foi apresentado o anteprojeto da CLT, o qual foi publicado posteriormente no Diário Oficial, para que passasse a receber sugestões. Depois de estudar bastante o projeto, Getúlio Vargas nomeou então os coautores para que os mesmo pudessem examinar as sugestões e sem seguida pudessem redigir o projeto final, o qual foi assinado no ano de 1943, mesmo que não tenha substituído o que foi publicado por meio do DOU em 9 de agosto do mesmo ano.

Desde a sua criação em 1943, diversos debates tem sido levantados com o objetivo de promover mudanças na CLT, como forma de deixa-la mais flexível. Em relações as modificações que já foram realizadas, estas já foram 497 ao todo, além de um conjunto de pelo menos 67 disposições constitucionais em 1988, as quais foram somadas a CLT (SCANDOLIERI, 2003).

Nos últimos anos diversas propostas tem sido levantadas, como a Portaria n. 29 de 13 de setembro de 2001, a qual inclui a legislação novos temas serem abordados no texto original. Uma destas mudanças diz respeito a proibição de menores de 18 anos em alguns setores de trabalho, como o de ferramentas, construção civil, manuseio e aplicação de produtos químicos, além de outras atividades perigosas (RADICCHI, 2011).

Em 2012, passou a tramitar no Congresso Nacional do Brasil, mais um reforma, a qual trata-se de uma Emenda Constitucional de nº 66/2012, a qual confere ao empregado doméstico um número maior de garantia trabalhistas, o que passa a

igualar os seus direitos ao de outros trabalhadores. Todas as mudanças que ocorrem em geral visam trazer melhorias para os trabalhadores (SCHWINDEN, 2014).

Atualmente a CLT passou a sofrer diversas alterações em função da reforma trabalhista que ocorreu no governo de Michel Temer. Algumas das mudanças dizem respeito ao trabalho intermitente, a prevalência do acordo com o legislado e a aplicação da nova lei de terceirização (DIEESE, 2017).

2.3 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITOS E DISPOSIÇÕES

A terceirização pode ser definida como uma forma de organização estrutural, em que permite que uma empresa seja ela privada ou governamental transfira a outras as suas atividades, o que proporciona um leque maior de recursos para as atividades que são executadas, o que contribui para a redução da estrutura operacional, ajudando a diminuir os custos, economizando recursos, além de desburocratizar a administração para as empresas (HUME, 2009).

Terceirização é um processo pelo qual segundo Magri (2011) uma instituição irá contratar outra para que sejam prestados determinados serviços. Nos dias atuais, com a disseminação do sistema capitalista tal pratica tem cada vez mais ganhado forças devido a ser considerada vantajosa para as empresas em diversos pontos. Atualmente no Brasil, pelo menos 25% da mão de obra empregada é do tipo terceirizada.

Exemplos de terceirização que são mais comuns são os relacionados com a prestação de serviços mais específicos, tais como a limpeza e segurança. É comum por, exemplo, que em bancos os seguranças que fazem a segurança do local sejam trabalhadores de outra empresa, a qual geralmente é especializada em segurança, sendo que isto é também bastante comum em outros locais, como edifícios comerciais, fabricas e escolas (SILVA, 2014).

Em relação aos fatores que tem causado um aumento da terceirização no Brasil e no mundo, podemos citar como o principal a diminuição dos gastos com os funcionários, uma vez que a maioria das empresas considera como mais vantajoso e barato que a seus trabalhadores sejam contratados por terceiros, já que desta maneira não se faz necessário mantê-los sob a sua tutela, impedindo que ocorram eventuais gastos em relação a direitos trabalhistas, indenizações entre outras questões que podem vir a ocorrer (MAGRI, 2011).

A terceirização tem como origem do seu conceito o cenário da Segunda Guerra Mundial, onde muitas empresas dos Estados Unidos possuíam uma grande necessidade de se concentrar na produção de armamento, de maneira que pudessem atender a toda a demanda existente. Diante disto, muitas empresas passaram a manter a sua atenção em torno do trabalho principal, passando a delegar as suas atividades secundárias para a gestão administrativa e operacional das empresas (RADICHHI, 2011).

Em partir dos anos 80, devido ao início do processo de internacionalização das empresas multinacionais, o conceito de terceirização passou a ser difundido mundialmente, o que trouxe mudanças significativas nas empresas, uma vez que percebeu-se um interesse pelos clientes como centro das atenções, o que exigia que as empresas passassem a conhecer o seu perfil (GAVA, 2011).

No Brasil, o processo de terceirização ocorreu de maneira gradativa, por meio da vinda e implantação das primeiras empresas de grande porte e as multinacionais. Desta forma percebe-se claramente que o processo de terceirização no Brasil se iniciou com o desenvolvimento da indústria apresentado pelo mesmo (RADICHHI, 2011).

De acordo com Silva (2014) é importante frisar que inicialmente o processo de terceirização não possui esse nome, sendo que está era uma pratica que era mais conhecida pelo nome de contratação de serviços de terceiros, especialmente os de mão de obra, uma vez que isto contribuiu para o barateamento dos serviços, gerando menos despesas para as empresas.

Apesar de que muitos estudiosos afirmarem que o processo de terceirização apenas traz prejuízos, uma vez que pode ser considerado como um retrocesso, alguns afirmam que a longo prazo tal processo é de grande vantagem e que as pequenas e medias empresas são as principais a se beneficiarem (MAGRI, 2011).

De acordo com Hume (2009) apesar da terceirização ser considerada como uma pratica que traz vantagens principalmente para as empresas de pequeno e médio porte, as multinacionais e grandes empresas tem alcançado grandes vantagens diante deste processo, sendo que muitas já são totalmente acostumadas a empregarem funcionários terceirizados em alguns setores.

Nos dias atuais é notável que algumas empresas apresentem grandes dificuldades em relação ao uso da terceirização, em especial quando nos referimos à área de segurança. Grandes empresas digitais como Apple e Facebook, por exemplo,

apresentam um extenso pacote de segurança, o qual é muito importante para garantir a segurança de suas plataformas, sendo que a partir do momento em que se contratam funcionários terceirizados para realizar tal trabalho, deve-se ter cautela quanto a ocorrência de possíveis consequências negativas, como a quebra de segurança e o vazamento de informações (SILVA, 2014).

No que se refere ao cenário mundial, podemos afirmar que a terceirização costuma assumir suas características próprias de acordo com cada país, sendo que a mesma se estrutura de uma maneira dependendo de fatores como: estrutura, história, cultura, economia, política, além de outros (HUME, 2009).

O ano de 1990 é marcado como o momento em que se iniciou um amplo processo de privatização dentro do Brasil, o qual desde o início sempre teve como objetivo realizar um aumento da produtividade e qualidade do serviço, de maneira a ser um diferencial (SILVA, 2014).

Apesar de ser um modelo que já é adotado em todo o Brasil, a terceirização encontra algumas restrições quanto a sua prática, uma vez que a mesma é proibida para a realização de atividade-fim, sendo liberada somente em casos de atividades-meio. Desta maneira uma empresa somente pode contratar um serviço terceirizado para serviços como limpeza e segurança, sendo que em casos de serviços principais a mesma não pode realizar este tipo de prática. Neste último caso é necessário que os funcionários sejam ligados a própria empresa, sendo proibido que eles sejam de origem terceirizada (ARCIE, 2016).

2.3.1 Tipos de terceirização

Em relação aos tipos de terceirização, pode-se apontar ao menos duas modalidades diferentes, sendo a primeira denominada de locação de mão de obra e a segunda de Prestação de Serviços (HUME, 2009).

Conforme Silva (2014) a locação de mão de obra trata-se de um processo de terceirização, onde uma empresa secundária realiza o fornecimento de trabalhadores a uma empresa principal. Este tipo de terceirização é bem comum.

A Prestação de Serviços trata-se por sua vez do deslocamento de uma parte da atividade produtiva para a empresa secundária, a qual presta seus serviços principais com o seu próprio pessoal além de equipamento, transferindo o produto já concluído (LYKAWKA, 2013).

É possível afirmar que a locação de mão de obra é a que apresenta maiores efeitos em relação ao processo de trabalho, apesar de que não se pode desconsiderar a modalidade de prestação de serviços. Não são raros casos em que ocorra fraudes em relação a vinculação de empregos por meio de constituição formal de empresas, as quais tornam-se verdadeiras filiais das empresas que são tomadoras de serviços, isso mesmo sob a alcunha formal de empresa de prestação de serviços do tipo independente (FARIA; SILVA, 2012).

Na terceirização o processo se dá sempre por meio da relação triangular, onde uma empresa secundária disponibiliza mão de obra de trabalhadores para uma empresa principal. Desta maneira o processo de contratação de serviço não é bilateral como ocorre em relações de empregos clássicas (HUME, 2009).

Quanto aos formas de terceirização, podemos citar: trabalhado temporário, serviços de conservação e limpeza e serviços de vigilância, cooperativa de trabalho, concessionárias de serviço de telecomunicações e atividade fim e atividade meio (SILVA, 2014).

Trabalhado Temporário: este tipo de terceirização foi criada pela Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e regulamentado pelo Decreto 73.841 de 13 de março de 1974, sendo considerado trabalho temporário todo aquele prestado por pessoa física a uma empresa, que atenda à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (FARIA; SILVA, 2012).

De acordo com Silva (2014) é importante ressaltar que a utilização de trabalho temporário somente pode ser justificado mediante as seguintes hipóteses:

a) Quando houver necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente: nesses casos não é possível existir a possibilidade de o empregado não retornar ao trabalho, como por exemplo, no caso de falecimento. Sendo assim, a substituição deve ocorrer mediante hipóteses como férias ou licença maternidade, ou afastamentos médicos.

b) Acréscimo extraordinário de serviços: é considerado como extraordinário todo tipo de serviço incomum ou anormal, o qual não é previsto como movimento normal da empresa, se fixando na sazonalidade do mercado produtivo.

Neste tipo de modalidade de terceirização. É estabelecido uma relação onde o empregado é contratado mediante o regime da CLT por meio de da empresa de

colocação de mão de obra, sendo que está deve manter um contrato civil com a empresa que é tomadora de serviços (FARIA; SILVA, 2012).

Quanto as obrigações instituídas, a empresa de trabalho temporário deve obrigatoriamente manter registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, enquanto que a empresa tomadora deve ser a responsável subsidiária por todos os direitos provenientes da relação contratual (HUME, 2009).

A contratação de trabalho temporário deve sempre seguir normas e regras que são estabelecidas. Infelizmente a fiscalização diante deste tipo de contrato de trabalho é limitado, o que acaba por abrir brechas para a ocorrência de muitas irregularidades, as quais são muitas vezes mascaradas seja pela empresa que disponibilizam a mão de obra, seja pela empresa contratante. Mediante tal situação acaba se tornando comum que as irregularidades que acontecem só venham a ser descobertas frente a ocorrência de jurisdição trabalhista de natureza individual (MAGRI, 2011).

Serviços de Conservação e Limpeza e Serviços de Vigilância: quando nos referimos aos serviços de vigilância, a lei 7102/82 deixa estabelecido que existe a possibilidade de terceirização do tipo permanente. Estes tipos de serviços são considerados como as atividades mais antigas a sofrerem com a terceirização no Brasil, sendo que com as novas mudanças na lei de terceirização, novos aspectos a respeito da contratação de tais atividades passaram a ser colocadas em prática (HUME, 2009).

Este tipo de contratação por não possuir obrigatoriedade de ser um trabalho apenas temporário, acaba por abrir caminhos para que as empresas acabem agindo de forma fraudulenta mediante a utilização de contratos de natureza civil, enquanto isso a mesma passa a manter uma relação de pessoalidade e não eventualidade junto ao trabalhador (LYKAWKA, 2013).

Cooperativa de Trabalho: neste tipo de terceirização é comum que ocorram fraudes, uma vez que o artigo 442 da CLT ao estabelecer que a relação de trabalho do associado à cooperativa de trabalho não forma vínculo de emprego do associado com a cooperativa ou com o tomador de serviços, acabou por abrir caminhos para a utilização dessa forma de contratação de trabalho. É importante ressaltar que a lei 5774/71 não dispõe sobre a temática cooperativismo, não apresentando qualquer tipo de menção a Cooperativas de Trabalho e sim a cooperativas de produção (MAGRI, 2011).

De acordo a Organização Internacional do Trabalho, por meio da recomendação 193, são requisitos básicos de uma cooperativa de trabalho: a adesão voluntária e aberta, autonomia, autogestão e gestão democrática, a participação econômica liberdade de associação e não rotatividade do quadro associativo (HUME, 2009).

Mediante este tipo de serviço, é possível evidenciar quase sempre problemas, uma vez que observa-se que em muitas cooperativas de trabalhos no Brasil, os que se dizem associados são na verdade empregados do tomador de serviço, onde desta forma passa a se configurar os requisitos de pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (LYKAWKA, 2013).

Muitas das críticas que se fazem a respeito da forma de trabalho que se tem em cooperativas diz respeito ao direito trabalhista que muitas vezes são ignorados, uma vez que é comum que não sejam realizadas as devidas anotações em relação ao seus direitos mínimos previstos na CLT (FARIA; SILVA, 2012).

Concessionárias de Serviço de Telecomunicações: este tipo de terceirização de trabalho é respaldado por meio da lei 9472/97, em seu artigo 94, inciso II, a qual permite que seja feita a contratação de terceiros, de forma a autorizar as concessionárias de serviços de telecomunicações a realizarem a contratação de serviços de terceiros de maneira a suprir o desenvolvimento de atividade que são inerentes, acessórias ou complementares aos serviços, assim como a implementação de projetos associados, caso se faça necessário (MAGRI, 2011).

É muito comum que as empresas de telecomunicações utilizem este tipo de terceirização de forma a complementar as atividades que são necessárias dentro da empresa (LYKAWKA, 2013).

Atividade Fim e Atividade Meio: as atividades fim e atividades meio são o tipo de serviços de grande relevância dentro de uma empresa, sendo que a primeira trata-se ao objeto principal e central de uma empresa, enquanto que o segundo são os meios que visam dar condições para que uma dada empresa com siga alcançar os seus objetivos sociais propostos (HUME, 2009).

Tanto atividade fim como atividade meio são duas vertentes que apesar de representarem traços e características diferentes, são de certa maneira indissociáveis, uma vez que uma é necessária para a outra, quando se visa atingir um objetivo final (FARIA; SILVA, 2012).

A realização de uma subdivisão das atividades em Fim e Meio visa não somente trazer contribuições para a definição de estratégias que podem ser aplicadas, mas também para uma melhor organização interna dos serviços, e demonstrar quais setores da empresa podem contratar serviços terceirizados (LYKAWKA, 2013).

2.4 NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

Desde 2004 que existe no Congresso Nacional uma proposta, que visa realizar alterações em relação a regulamentação da terceirização no Brasil. Nos dias atuais uma nova proposta passou a ser amplamente divulgada e discutida, a qual ganhou prioridade no que diz respeito a sua votação, o que levou a sociedade e diversos estudiosos da área a levantarem uma serie de discussões a respeito das vantagens e desvantagens ao se adotar a nova lei (JUNIOR HESSARI, 2016).

No dia 31 de março de 2017, o atual presidente da República Michel Temer sancionou a nova Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017) a qual passa a permitir que as empresas tenham o poder se terceirizar as suas mãos de obra, incluindo as que são referentes as atividades-fim (SILVA FILHO, 2017).

Conforme Silva Filho (2017) a aprovação da Nova Lei da Terceirização é considerada um verdadeiro marco na história do Brasil, uma vez que por meio desta nova Lei, as relações trabalhistas em território nacional passam a ser modificadas. Apesar do projeto ter permanecido engavetado por pelo menos 20 anos, o mesmo voltou à tona junto ao atual governo, fazendo parte dos planos do mesmo em relação a impulsão do mercado de trabalho com vista em estimular a economia brasileira que se encontra fragilizada.

Ainda de acordo com Silva Filho (2017) em relação as principais modificações que estão a ocorrer devido a nova Lei, podemos citar que:

- a) Passa a ser permitida a terceirização de qualquer atividade em todos os setores da economia.
- b) A empresa contratante passa a responder de forma subsidiária pelos débitos trabalhistas da terceirizada, que será autuada primeiramente como empregadora. Então, havendo impossibilidade de cobrança, a empresa contratante será acionada como subsidiária.
- c) A empresa contratante a partir de agora só responderá por débitos trabalhistas da contratada em última instância.

- d) É necessário que a empresa prestadora de serviço tenha um capital social mínimo de acordo com o número de funcionários, visando aumentar a segurança do contratado pela terceira.

A nova lei da terceirização, apesar de ser importante e trazer modificações não substitui a CLT nem promove a substituição de funcionários registrados por prestadores de serviço individuais PJ.

Um dos pontos mais polêmicos em relação à nova Lei de Terceirização diz respeito justamente ao fato de que são permitidos que se contratem empregados terceirizados para realização de atividade-fim, o que faz com que, por exemplo, uma empresa possa privatizar toda a sua equipe caso deseje (JUNIOR HESSARI, 2016).

Diante da nova Lei surgiram diversos movimentos, os quais afirma que tal proposta é um verdadeiro retrocesso em relação ao mercado trabalhista, trazendo para o mesmo a precarização, além de que considera-se tal proposta com um insulto a Constituição Brasileira (SILVA FILHO, 2017).

De acordo com uma pesquisa empreendida, no ano de 2010, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), os funcionários que eram terceirizados possuíam um salário pelo menos 27% mais baixo que aquelas que eram diretamente empregados pela própria empresa, mesmo que os mesmo desempenhassem a mesma função (JUNIOR HESSARI, 2016).

Evidenciou-se também, que os funcionários terceirizados em geral possuíam uma carga horária de trabalho pelo menos 7% maior que os que eram empregados diretamente pela empresa, além de que foi constatado que os mesmos permanecem em geral pelo menos metade do tempo que aqueles que são empregados normalmente (JUNIOR HESSARI, 2016).

Desta maneira, é notável que o processo de terceirização contribui de maneira vantajosa para as empresas, uma vez que as mesmas passam a apresentar um gasto bem menor em relação a contratação normal, em contrapartida os empregados são os que mais são afetados, pois acabam tendo seus salários reduzidos, carga horária aumentada e a perda de uma parcela de seus direitos trabalhistas (DIEESE, 2017).

Um outro ponto que chama atenção e que é fortemente criticado por estudiosos se refere ao fato de que com a nova Lei, a empresa terceirizada passar a ter toda a responsabilidade sobre os direitos trabalhistas dos seus empregados (RADICCHI, 2011).

O fato de que a responsabilidade é jogada para empresa terceirizada é criticada em razão do fato de que por meio disto, muitas empresas poderiam acabar gerando prejuízos econômicos, faltando com o pagamento de seus funcionários, além dos direitos trabalhistas. Por outro lado, os estudiosos que são defensores da nova Lei afirmam que o processo de terceirização facilita o processo trabalhista, uma vez que com as novas mudanças ocorreria um processo de diminuição burocrática dos processos de trabalho (HESSARI JUNIRO, 2016).

Para Oliveira (2009) além do aumento das condições precárias de trabalho, um outro problema que pode vir a surgir devido a terceirização diz respeito a aumento da chance de elevação de situações de trabalho análogas ao trabalho escravo. É evidente que já foi possível evidenciar no Brasil situações de ampla precariedade em relação às condições de trabalho, sendo que em muitos dos casos os trabalhadores eram do tipo terceirizados, não possuindo praticamente nenhum tipo de direito trabalhista.

Muitos defensores da nova Lei afirmam que atualmente um grande problema existente diz respeito a existência do trabalho terceirizado de maneira ilegal, o que segundo eles é um grande problema que pode enfim ser resolvido. De acordo com os defensores existem muitos casos em que atividades-fim são executadas de maneira ilegal por trabalhadores informais, os quais não possuem nenhum tipo de direito trabalhista (GIOVANELA; HAERTHEL, 2009).

Percebe-se então que o assunto vem cada vez mais ganhando evidencia na mídia, por meio de discussões entre empresários e sindicatos. Cada vez mais nota-se que o processo de terceirização é algo que vem avançando de acordo com o desenvolvimento capitalista (OLIVEIRA, 2009).

É importante que ressalte e reafirme o fato de que a nova lei apesar de trazer modificações não retira os direitos trabalhistas trazidos pela CLT, sendo que a principal modificação que se faz é em relação as obrigações existentes por parte da empresa contratante (SILVA FILHO, 2017).

Para muitas empresas a nova lei abre um amplo leque de oportunidade de tornar o seu processo de trabalho em algo mais eficiente, diminuindo custos e relação a contratação de funcionários (GIOVANELA; HAERTHEL, 2009).

Com este novo modelo de contratação, será necessário que as empresas que são responsáveis por terceirizar funcionários se atentam quanto a necessidade de criação de treinamentos e especializações para os seus funcionários, de forma a

tornarem os mesmos mais aptos a cumprirem os seus papais como funcionários. Será necessário, portanto, a criação de investimentos na área de educação e treinamento continuado (SILVA FILHO, 2017).

A nova lei faz com que as empresas tenham um poder de decisão maior em relação escolha da forma de contratação de seus funcionários. Apesar disto está nova lei aparentemente não tem causado grandes alterações em relação ao atual cenário das empresas, entretanto com o tempo a situação poderá mudar de maneira drástica, onde cada vez mais as empresas estarão abertas a utilizar o processo de terceirização como forma de economizar mais e ter mais lucros (SILVA FILHO, 2017).

Sem dúvidas nenhuma é possível reconhecer que as empresas que utilizam serviços terceirizados acabam por adquirem vantagens em relação a execução de serviços de maneira mais eficaz e barata. Diante disto enxerga-se na terceirização um leque amplo quanto a relação custo e qualidade, sendo que a valorização de seus profissionais ira se dar principalmente de acordo com o nível de especialização e desenvolvimento dos mesmos (DIEESE, 2017).

Muitos especialistas que são a favor da nova lei acreditam que a mesma irá contribuir de maneira muito positiva para que o Brasil passe a ser incluído e reconhecido como uma das principais economias mundiais no que diz respeito às relações de trabalho (RADICCHI, 2011).

Enxerga-se na nova lei uma oportunidade de mudanças, em que o Brasil passara a ter uma maior flexibilidade em relação ao desenvolvimento e relações do mercado de trabalho, tornando o desenvolvimento econômico do país extremamente favorável (DIEESE, 2017).

Em relação à situação do trabalhador, o que se evidencia é que cada vez mais o mercado de trabalho está evoluindo e tornando-se acirrado o que exige do trabalhador uma maior desenvoltura e eficiência, sendo necessário treinamentos e cursos que visem a especialização dos serviços prestados (SILVA FILHO, 2017).

2.4.1 Reforma trabalhista

A Reforma Trabalhista no Brasil no ano de 2017 pode ser reconhecida como uma das maiores mudanças que ocorreram nos últimos na os em relação as relações que se estabelecem no mercado de trabalho. A reforma foi instrumentalizada por meio da lei Nº 13.467 de 2017 e pela medida provisória 808 (DIEESE, 2017).

Na concepção do governo de Michel Temer a reforma foi uma saída criada como forma de se combater o desemprego e a crise econômica existente no país, procurando impulsionar a economia por meio da criação de uma maior flexibilidade para as empresas ao contratarem seus funcionários (SOUZA, 2017).

O projeto de lei foi proposto pelo atual presidente da República no ano de 2016, na Câmara dos Deputados, onde durante os últimos meses a sua tramitação gerou uma série de discussões a respeito das vantagens e desvantagens da nova reforma, sendo que se fizeram necessárias inclusive algumas mudanças no projeto de Lei como a proposta de que se dê-se o fim da obrigatoriedade do imposto sindical (CNC, 2017).

O projeto foi então aprovado pela Câmara dos deputados em abril de 2017, contando com 296 votos favoráveis contra apenas 177 contrários. No âmbito do Senado Federal foi aprovado em julho de 2017, com 50 votos a favor contra 26 votos contrários. Em 13 de julho de junho de 2017, o então Presidente da República Michel Temer sancionou a lei (CNC, 2017).

A aprovação do projeto de reforma se deu em meio a um cenário de forte crise econômica, onde o país passava pela pior recessão da história, tendo um recuo no Produto Interno Bruto (PIB) por pelo menos 2 anos consecutivos. Em março de 2017, o Brasil apresentava pelo menos 14 milhões de desempregados, o que representa uma taxa de desemprego de aproximadamente 13,6% (DIEESE, 2017).

Apesar da reforma ter se dado somente junto ao atual governo, a mesma já era cogitada durante o Governo Dilma Rousseff (PT) a qual abandonou a ideia após grande repercussão da mesma e inúmeras manifestações sindicais que eram contra. Com o afastamento da ex-presidente Dilma, Michel Temer assumiu o cargo de presidente, passando então a reviver a ideia de se realizar uma reforma trabalhista, qual iria salvar a economia do país (SOUZA, 2017).

O ministro do trabalho Ronaldo Nogueira, na época argumentou que a reforma traria grandes contribuições para as reações de trabalho, assim como para a economia do país, a qual se encontrava em crise, sendo que nas palavras do mesmo, a reforma tinha como principal foco transformar a CLT em uma legislação mais simplificada e clara, a qual abriria maiores portas para as empresas tratarem de assuntos referentes a questões salariais e de jornada de trabalho, por exemplo (DIEESE, 2017).

Desde sua posse, o presidente Michel Temer, sempre deixou muito claro que era a favor da reforma trabalhista, pois segundo ele, no atual cenário econômico em que o país se encontrava necessitava-se de medidas fortes para se tentar resolver o problema (CNC, 2017).

O fato é que a reforma trabalhista assim como a Lei da terceirização caminham juntas, uma vez que a reforma acabou por ocorrer mais cedo em função da sanção da Lei da Terceirização (DIEESE, 2017).

Em relação a tramitação do projeto, este foi inicialmente enviado pelo governo até a Câmara dos Deputados, onde passou por uma comissão especial, a qual foi criada para realizar a análise do mesmo, que foi então provado por 27 votos a 10. Apesar de não ocorrerem confrontos, foi possível evidenciar alguns protestos vindo de servidores públicos do Poder Legislativo, os quais eram contrários à reforma (CNC, 2017).

Ressalta-se que durante todo o processo de tramitação da nova Reforma Trabalhista, ocorreram diversos protestos tanto por parte da população, quanto por parte de políticos que eram contrários ao projeto, sendo que em algumas sessões de votação, foi possível presenciar políticos da oposição com cartazes e proferindo palavras de ordem (SOUZA, 2017).

O projeto de Reforma ainda passou pelo Senado Federal, por meio da comissão de Assuntos Econômicos, de Assuntos Sociais e de Constituição e Justiça, sendo que na Comissão de Assuntos Sociais a mesma sofreu rejeição. No que diz respeito ao plenário, a reforma foi aprovada mediante 50 votos favoráveis contra apenas a 26 contrários (CNC, 2017).

Em relação a sessão do Senado, existiram políticos que eram contrários a reforma e que como forma de protesto passaram a ocupar a mesa do plenário como forma de tentar impedir que a votação acontecesse. Devido a isto o presidente do Senado suspendeu a votação temporariamente, retomando a mesma somente após passada 6 horas (SOUZA, 2017).

2.5 A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

Antes de falar a respeito das responsabilidades do tomador de serviços, é interessante ressaltar a diferença existente entre responsabilidade e obrigatoriedade, onde o segundo trata-se de um dever jurídico originário, enquanto que o primeiro

caracteriza-se como um dever jurídico sucessivo, o qual surge da consequente violação do primeiro (MARTINS, 2010).

Desta maneira Freitas (2012) explica que se um indivíduo toma como compromisso a prestação de serviços profissionais a outros, assume uma responsabilidade, uma obrigação, um dever jurídico do tipo originário. No caso de não cumprir com as suas obrigações estabelecidas, surge então a responsabilidade de repor o prejuízo que foi causado devido ao não cumprimento de sua obrigação.

Diante do que se explica é possível evidenciar que a não existência de responsabilidades, sem que estas estejam ligadas ao obrigação. Uma maneira de identificar responsabilidade se dá por meio da identificação de quem seria o responsável por meio da utilização do Código Civil (MARTINS, 2010). Seguem-se abaixo os 2 artigos que abordam a temática.

Art. 264 – Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.

Art. 942 – 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.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os coautores e as pessoas designadas no art. 932.

O termo “responsabilidade” surge do vocabulário responsável, o qual vem do verbo responder, ou seja, está diretamente ligado ao significado de responsabilizar-se, vir garantido, assegurar, assumir o pagamento ou o ato em que esteve praticando (FREITAS, 2012).

Nos dias atuais é cada vez mais notável o aumento do número de contratação de pessoas por meio da terceirização, o que desta maneira torna importante se realizar uma análise a respeito das responsabilidades do tomador de serviços mediante tais condições trabalhistas (MARTINS, 2010).

Desta maneira, é a tomadora de serviços que passara a se beneficiar com a mão de obra do trabalhador, entretanto a relação que irá se estabelecer não possuirá um vínculo empregatício entre as 2 partes. Na verdade o vínculo empregatício irá se estabelecer entre o trabalho e a empresa contratada (SILVA, 2009).

Entre a empresa contratante e a empresa contratada é realizado um contrato de natureza civil, o qual determina a prestação de serviço. Como forma de impedir que sejam realizadas contratações de tipo ilícito e ainda como forma de proteger o

direito do trabalhador, existe uma sumula que foi criada pelo Supremo Tribunal do Trabalho STF, a qual dá a empresa contratante determinada responsabilização diante de irregularidades que possam vir a acontecer (AGNOLETTTO, 2011).

Uma vez que se conceitua o que seria terceirização é possível fazer uma análise específica a respeito das responsabilidades do contratante, ressaltando-se que se torna necessário um entendimento melhor a respeito das 2 possibilidades de terceirização, a qual pode ser lícita ou ilícita (SILVA, 2009).

Diante de atividade de responsabilidade ilícita, ou seja, quando a terceirização de serviços cuidando de atividade fim da empresa, está tende a ser descaracterizada e ocorre então uma caracterização de vínculo empregatício que ocorre entre as partes (AGNOLETTTO, 2011).

Em casos onde a terceirização é do tipo lícita, passa a ocorrer a responsabilidade subsidiária por parte do tomador de serviços frente a possíveis situações de inadimplência por parte do empregador (MARTINS, 2010).

2.6 GESTÃO EMPRESARIAL

A gestão trata-se de uma área que surgiu após a revolução industrial, por meio de profissionais que decidiram procurar novas soluções para os problemas que antes não existiam, mas que passaram a se fazer presente de forma constante. Uma das principais premissas da gestão, é o fato de que a mesma procura utilizar vários métodos de ciências, de maneira a administrar os negócios (FARIA; CANDIDO; SILVA, 2015).

Pode-se afirmar que a gestão foi o ponto inicial para dar origem a ciência da administração, conforme esta necessitava de conhecimentos e aplicação de modelos e técnicas administrativas (SILVA, 2012).

Uma das definições de gestão, afirma que a mesma trata-se de um conjunto de normas e funções, que possui como objetivo principal disciplinar os elementos de produção, além de submeter a produtividade a um controle de qualidade, de forma a se alcançar um resultado eficaz, junto a uma satisfação financeira positiva (ALVES, 2015).

Considera-se gestão ainda como um processo, o qual visa atingir os objetivos e as metas levantadas por uma organização, de maneira eficiente e eficaz, através de estratégias tais como, organização (organizing), planejamento (planning), liderança

(leading/influencing) e controlo (control), utilizando os recursos que estiverem disponíveis (JUNIOR MEIRELES; SALES, 2013).

Já Martinello (2011) afirma que a gestão quando se trata do tipo empresarial, dispõem-se de um conjunto de ações e estratégias, as quais devem ser aplicadas mediante um negócio, utilizando-se dos recursos financeiro, estruturais e humanos. Uma boa gestão é aquela que procura organizar o trabalho realizado de maneira planejada e sempre estando atento a todos os passos que compõem a cadeia de negócios, focando constantemente no crescimento e alcance de resultados que sejam de qualidade.

Conforme a ótica de Faria; Candido e Silva (2015) a Gestão empresarial trata-se de um processo que visa o controle, além da administração e estruturação de ideias e objetivos de uma dada empresa. Pode-se considerar a gestão empresarial como uma espécie de estrutura hierárquica que compõe uma empresa.

Por meio da gestão empresarial são ainda dispostos assuntos tais como, a preocupação com toda a política que envolva os valores e buscar gerir os recursos disponíveis, englobando as relações que se estabelecem entre o conselho de administração, direção, acionistas, além de outros interesses (SÁ, 2007).

Levando-se em consideração o fato de que estamos cada vez mais nos deparando com um mercado competitivo, o qual é dinâmico e passa por intensos processos de mudanças, é de grande importância que a gestão empresarial que se estabeleça seja bem planejada, de maneira a acertar nas escolhas e conquistar bons resultados para a empresa (MARTINELLO, 2011).

Apesar dos aspectos existente nos dias atuais, nem sempre a gestão administrativa possuía as características que apresenta nos dias de hoje. Foram muitos os estudiosos que trouxeram contribuições para que esta área fosse se desenvolvendo. Entre os que mais contribuíram podemos citar, Taylor, Fayol e Weber (JUNIOR MEIRELES; SALES, 2013).

Taylor em suas teorias tentou adaptar o homem as tarefas, de maneira que fosse possível diminuir os esforços. Já Fayol procurou dar ênfase na estrutura organizacional, focando na visão econômica do homem e buscando resultados pautados na máxima excelência. Weber traz um suas teorias a premissa de que deve-se prevalecer nas organizações, a racionalidade além a estruturação do processo de trabalho em diversos níveis (JUNIOR MEIRELES; SALES, 2013).

Ao se comparar as teorias é evidente que todos os apresentavam concepções diferentes, porém cada um contribui de sua maneira, uma vez que a gestão que se conhece nos dias atuais é o resultado da união e evolução de todas essas ideias. Nos dias atuais a Gestão é algo indispensável para que uma empresa possa apresentar um bom desenvolvimento (SÁ, 2007).

Atualmente com a crescente crise econômica que vem assolando o Brasil é possível afirmar que uma gestão sem planejamento pode resultar em prejuízos a uma empresa, podendo até mesmo levar a mesma a falência. Desta forma a gestão deve procurar aumentar os lucros além de motivar os trabalhadores mediante a procura por um bom ambiente (FARIA; CANDIDO; SILVA, 2015).

Muitos aspectos contribuem para que uma gestão seja boa, entre eles podemos citar a organização, planejamento, perfil do gestor e forma como o mesmo lidera. Portanto a Gestão é algo muito importante para uma empresa e engloba diversas facetas para que possa funcionar de forma positiva (ALVES, 2015).

2.6.1 Gestão empresarial e terceirização

A terceirização durante muito tempo era considerada como uma espécie de “moda”, a qual acabaria com o tempo, porém com a evolução da história está passou se tornar cada vez mais um novo modelo de gestão. Mesmo em épocas passadas já era possível evidenciar a ocorrência do processo de terceirização em empresas, como a General Motors, empresa de bicicleta que ao ver a sua demanda crescer de forma acelerada necessitou terceirizar parte de sua produção por não darem conta de todos os pedidos (LEITE, 2012).

Nas últimas décadas é notável as mudanças em relação a conceitos sobre o que se trata a terceirização assim como gestão, sendo que estas mudanças estão relacionadas as áreas de produção e desenvolvimento de produtos provenientes de indústrias de produção de bens de consumo (LEITE; COUTINHO; NOVIKOFF, 2015).

Nos últimos anos é cada vez mais comum que as empresas sejam estudadas em relação aos seus mais diversos aspectos sejam eles internos ou externos. Acredita-se que quanto mais estudos forem feitos voltados para a forma de como essas empresas funciona, mais respostas e ideias podem ser criadas e postas em prática como forma de se alcançar resultados cada vez melhores (MOURA JUNIOR, 2017).

O próprio aumento da competitividade dentro do mercado de trabalho tem obrigado as empresas a procurarem saídas alternativas, baseadas especialmente em formas de gestão que sejam postas em prática de forma mais estratégica. Durante toda a história as coisas ocorreram desta forma, onde as empresas precisam demonstrar capacidade de se adaptarem as mudanças mercado de trabalho. Nos moldes dos dias atuais, a novo caminho a se seguir por muitas dessas organização diz respeito a terceirização (ARPINI, 2008).

Uma vez que uma empresa terceirizam-se, as mesmas podem conseguir melhorias consideráveis, tais como o desenvolvimento de uma estrutura de trabalho mais ágil e leve, conseguindo torna-se mais próximo de seus clientes e atendendo as demandas existentes com qualidade (LEITE, 2012).

De acordo com Moura Junior (2017) em geral as empresas que procuram se terceirizar é aumentar de maneira agressiva os seus lucros, competitividade e resultados, sem ter grande compromisso capital. Desta maneira pode-se afirmar que a estas empresas procuram sempre ter mais, porém sem exercer grandes gastos.

Diante do contexto, a terceirização da gestão administrativa acaba ganhando importância, uma vez que quando se procura promover determinado produto específico, recorresse a chamada cadeia de valor, a qual engloba: a tarefa de solução de problemas; a tarefa do gerenciamento da informação e a tarefa da transformação física (LEITE; COUTINHO; NOVIKOFF, 2015).

Desta forma pode-se afirmar que dentro do processo de gestão, existem certas ações que são importantes ao longo de sua extensão tais como: muitas etapas que certamente criam valor; muitas etapas que não criam valor, mas são inevitáveis e muitas etapas adicionais que não criam valor e devem ser evitadas (ARPINI, 2008).

Por meio da terceirização da gestão administrativa e dependendo do tipo de empresa, torna-se possível, pelo menos em teoria, criar valor ou pular/modificar etapas que não criam valor, porém são importantes. Desta maneira tem-se lucro para a empresa por meio de redução de custos, flexibilidade, além de precisão de foco (MOURA JUNIOR, 2017).

Apesar da terceirização ser uma saída interessante para muitas empresas e modelos de gestão, existe muitas razões que podem levar uma empresa a não conseguir levar em frente este tipo de medida, sendo tais dificuldades relacionadas geralmente a escolha do terceirizado e no estabelecimento da parceria, além de resistência interna as mudanças que são decorrentes do processo. Podem ainda

surgir conflitos, despreparo mediante a nova situação em que a empresa se encontra, além de problemas de gerenciamento (LEITE; COUTINHO; NOVIKOFF, 2015).

Em relação as empresas que prestam serviços de terceirização da gestão, evidencia-se que as mesmas são em sua maioria pioneiras na área, e não são tão numerosas, o que contribui para que tenham vantagem mediante o mercado de trabalho quando o assunto refere-se a necessidade e oferta de serviços específicos. É muito comum que uma empresa tome para si o serviço dentro de um mercado e passem a vendê-lo para todas as outras que o necessitam, desta maneira a empresa que terceiriza pode obter vantagens especialmente financeiras (LEITE, 2012).

Muitas empresas optam pela terceirização em virtude de reconhecerem as suas vantagens, levando em conta diversos fatores e variedades pelas que são possibilitados. Desta maneira ao se querer terceirizar determinada atividade, é importante que a gestão leve em conta as vantagens que são geradas, assim como os riscos que passam a surgir (ARPINI, 2008).

Conforme Moura Junior (2017) é evidente que atualmente no Brasil a terceirização se tornou uma verdadeira ferramenta, a qual é cada vez mais utilizada pelas empresas como forma de conseguirem sucesso maior. A mesma pode ser realizada tanto em empresas grandes, quanto em empresas pequenas. Apesar disto é preciso ressaltar que o termo terceirização empresarial ainda é novo e não muito utilizado em empresas nacionais.

Outro ponto que gera muita polemica mediante o processo de terceirização de gestão são as mudanças que são feitas. Desta maneira ao se iniciar um processo de implementação da mesma, é necessário que no mínimo sejam realizados estudos que comprovem as vantagens e viabilidade da mesma. Independente de tudo é preciso sempre ter em mente que é muito melhor que se procure por alternativas que ofereçam os melhores resultados (LEITE; COUTINHO; NOVIKOFF, 2015).

2.7 TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO MODERNA

A terceirização no âmbito da administração moderna tem tido grandes avanços, os quais ocorrem especialmente relacionados a atuação dos gestores, sejam os que contratam, sejam o que disponibilizam o serviço. Com as recentes mudanças no cenário econômico enxerga-se cada vez mais a necessidade que as organizações apresentam em relação a se reorganizarem e procurarem novos caminhos, muitas

vezes pautados em novos modelos de gestão e parceria com segundos e terceiros (SILVA, 2014).

Em meio a este cenário, é preciso que a implementação da terceirização dentro das organizações se de forma planejada, onde os objetivos sejam bem definidos e se tenha uma visão onde se procure sempre o aperfeiçoamento de maneira que se consiga atingir a excelência. Quando uma empresa não mantém um visão planejada as chances de que seus negócios venham a dar errado são grandes (CARVALHO, 2008).

De acordo com Silva (2014) antes de se terceirizar os trabalhos ou gestão de uma empresa é primeiramente necessário que se entenda verdadeiramente o que a mesma significa e de que forma funciona, assim como os seus riscos e potencialidades. É sempre importante se manter parcerias que procurem contribuir para que as mudanças possam ocorrer de maneira positiva.

É muito comum ocorrer a transferência das atividades-meio a terceiros, sendo que em geral se englobam neste meio a área de serviços gerais e passa a avançar para a área de serviços contábeis, financeiros e recursos humanos. Em relação as últimas 3 resolveu-se dar o nome de outsourcing, uma vez que esta está atrelado a gestão d processos (FREITAS, 2012).

É notável que tem havido um aumento muito grande de atividades administrativo-financeiras dentro do sistema de terceirização. Com o aumento de empresas prestadoras de serviços, assim como o amadurecimento dos serviços prestados, cada vez mais empresas estão a procurar este tipo de alternativa, com o objetivo de conseguirem se adaptar e melhorar o seu desempenho dentro mercado que se torna a cada dia mais acirrado (TAVARES, 2011).

Se falarmos sobre os problemas que envolvem a terceirização, logo podemos citar que os problemas internos que a mesma gera é o principal foco das discussões. É muito comum que muitos funcionários não aceitem e não entendam o porquê de uma empresa ser terceirizada. A falta de conhecimento sobre o assunto gera medo, incertezas e principalmente inseguranças (GOMES, 2013).

É muito comum que os funcionários não aceitem como motivo plausível a desculpa de que a terceirização trata benéficos do ponto de vista financeiros, sendo necessário desta maneira que ampliar muito mais a visão em relação as justificativas que serão dadas (CARVALHO, 2008).

É preciso entender que o principal foco da terceirização encontra-se no fato de que por meio da mesma, as empresas podem não apenas ter mais lucros e vantagens financeiras, mas também gerar serviços de maior qualidade para a sociedade. É especialmente importante que ao se terceirizar uma empresa, tanto a empresa que contrata, quanto a contratada precisam entender todas as propriedades e atributos que são resultantes deste sistema (FREITAS, 2012).

2.8 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Para que uma empresa consiga manter os seus serviços com qualidade e eficiência está cada dia mais comum que nos dias atuais as empresas passem a recorrer ao processo de terceirização, sendo que as principais áreas que sofrem com o processo são as de limpeza, manutenção e segurança (TAVARES, 2011).

A terceirização é realizada por meio de um contrato, o qual é instituído entre a empresa e o prestador de serviços, sendo que em tal contrato devem ser detalhadas todas as atividades que serão terceirizadas, assim como critérios para desempenho dos serviços (CARVALHO, 2008).

Quando terceirizada, uma empresa pode apresentar tanto vantagens quanto desvantagens. De acordo com o SEBRAE, ao se terceirizar uma empresa podem ser obtidas algumas das seguintes vantagens:

- a) Simplificação da estrutura administrativa e a competitividade, por meio da grande agilidade nas decisões do negócio.
- b) Economia e redução do desperdício, do custo dos estoques e da diminuição das atividades da empresa.
- c) Aumento do ritmo e do volume de produção, melhorando a qualidade do trabalho.
- d) Integração da empresa com o aumento da participação dos dirigentes nas demandas principais da empresa.

Quando nos referimos as vantagens, é possível afirmar que uma maior agilidade no processo de produção, menores custos de produção assim como mais lucros para empresa são os aspectos que realmente se destacam e fazem com que muitas gestões acabem por optar por tal sistema (GOMES, 2013).

Apesar das vantagens existente é importante ressaltar a existência de desvantagens, as quais podem acabar contribuindo para que uma empresa acabe

desenvolvimento fortes prejuízos, os quais em muitas ocasiões podem até mesmo levar a mesma a falência (TAVARES, 2011).

De acordo com o SEBRAE, as seguintes desvantagens podem ser citadas quando uma empresa opta por se tornar terceirizada: Falta de qualidade nos serviços contratados, problemas referentes a legislação, Necessidade constante de fiscalização, perda de originalidade, demissões e risco de desemprego aumentar, Mudanças inesperadas na empresa.

Tendo conhecimento de que a terceirização pode implicar em discussões e problemas para empresa, especialmente quando nos referimos aos funcionários, uma boa gestão deve antes de tudo procurar estudar as mudanças que irão ocorrer e procurar o apoio dos próprios funcionários, de forma a orienta-los da maneira mais clara possível sobre as implicações reais que uma terceirização pode causar (GOMES, 2011).

Diante das vantagens e desvantagens é possível observar que existe um número um pouco maior de desvantagens, o que no entanto não significar dizer que a terceirização é algo ruim, ao contrário, as vantagens são muito relevantes do ponto de vista financeiro e prático. Desta maneira o mais correto a se afirmar é que existem muitos riscos envolto da terceirização e que desta maneira existem medidas que devem ser colocadas em prática como forma de prevenir tais riscos (LEITE, 2012).

Entre as medidas que devem ser tomadas como maneira de prevenir riscos diante de uma terceirização, podemos citar especialmente a formulação de todo um planejamento junto a empresa que contrata e empresa contratada. A existência de um contrato onde a empresa que terceiriza se comprometa e cumprir com as suas obrigações pode surtir um grande efeito, uma vez que por meio deste, a empresa passa a ter ciência que existem objetivos a se cumprir e que caso sejam quebrados, existem penalidades (MAIA, 2008).

Conforme Gomes (2011) é necessário que exista o pensamento de qualidade, já que mesmo uma atividade terceirizada deve manter um bom padrão de qualidade, conforme se espera o mesmo de qualquer tipo de serviço disponibilizado. A fiscalização do contratante é de vital importância, estando a cargo do mesmo analisar se a empresa tem cumprido com o contrato assinado de forma a entregar os serviços prometidos sempre dentro do prazo e conforme a qualidade que foi prometida.

É importante ressaltar que os serviços terceirizados sempre devem seguir os preceitos jurídicos e legislativos, de forma que as normas regulamentares sejam

respeitas. Uma das normas que mais se inserem na modalidade de serviços terceirizados diz respeito a Súmula N° 331 – Contrato De Prestação De Serviços (TAVARES, 2011).

É ainda necessário lembrar que uma empresa apenas pode contratar mão de obra na forma de Trabalho temporário, sendo tal ponto regido pela Lei nº 6.019/74, tendo autorização do Ministério do Trabalho, tendo em casos avulsos o amparo pelo artigo 513, § único da CLT (SILVA, 2009).

Percebe-se portanto que uma empresa que pretende terceirizar seus serviços deve estar consciente das fragilidades e potencialidades que surgem diante de tal ação, sendo de extrema importância que estudos preliminares sejam realizados como forma de realizar uma avaliação das possíveis consequências que as mudanças podem criar, assim como avaliar a própria a qualidade e confiança que a prestadora de serviços irá passar (LEITE, 2012).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O presente trabalho trata-se de um estudo de campo do tipo descritivo onde a abordagem utilizada foi a qualitativa. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009) os estudos científicos procuram responder a questões importantes que são levantadas sobre determinados assuntos, onde o pesquisador deverá seguir todo um método para se chegar aos objetivos propostos inicialmente. Gil (1999) explica que os estudos de campo são similares aos levantamentos, no entanto o primeiro tipo de pesquisa ira se diferenciar do segundo, pelo fato de que, nas pesquisas de campo o pesquisador procurar não só determinar as variáveis criadas, mas também se aprofundar nas mesmas, de forma a explicá-las, tendo-se desta maneira uma maior flexibilidade em relação ao método utilizado, assim como nos objetivos criados inicialmente, os quais podem ser modificados durante o decorrer da pesquisa.

De acordo com Bento (2012) a pesquisa descritiva é aquela que descreve o registro e análise de características, em geral é o tipo de pesquisa, onde ocorre pouca interferência do pesquisar. As pesquisas descritivas em alguns casos não só descrevem dados mas também acabam por ir mais a fundo quando diante de determinado problema que foi levantado, onde nestes casos acabam por manter uma grande proximidade das pesquisas explicativas. Quando uma pesquisa descritiva permite ao pesquisador, que o mesmo passe a ter uma nova visão acerca de determinado assunto, tem-se então uma proximidade com a pesquisa exploratória (GIL, 2010).

3.2 LOCAL DO ESTUDO

A pesquisa ocorreu na empresa Posto São Mateus localizada no Município de Itaituba. Itaituba é uma cidade que se localiza na região oeste do Estado do Pará, a qual vem ganhando destaque nos últimos anos devido ao crescimento econômico acelerado.

3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados para o trabalho foram obtidos por meio da realização de uma entrevista junto ao gerente da empresa, sendo que a entrevista seguiu um roteiro onde existem um total de 10 questionamentos. A entrevista aconteceu no dia 25 de novembro de 2018.

Após a aplicação da entrevista, o empresário se dispôs caso houvesse a necessidade de retornar para obtenção de mais dados. As informações recolhidas foram analisadas a fim de obter as respostas das questões norteadoras e atingir os objetivos propostos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi direcionada a um empresário Itaitubense, proprietário de um posto de combustível, fazendo uso de um roteiro, que possui 10 questionamentos, e após o termino da entrevista, as respostas dadas foram avaliadas e encontram-se expostas logo abaixo. Foi criado um questionário para ser utilizado durante a entrevista, como forma de fortalecer o processo da pesquisa, que segue, de formulação de perguntas e respeitando o anonimato do indivíduo a ser entrevistado.

O primeiro questionamento diz respeito ao início da contratação de mão de obra terceirizada por parte da empresa.

P: Quando a empresa iniciou a contratação de mão de obra terceirizada?

R: "já tem 1 ano e 3 meses, após aprovação de poder terceirizar atividade fim."

Por meio da resposta referida pelo entrevistado, é possível evidenciar que o mesmo já utiliza serviços terceirizados em sua empresa, sendo que como o próprio afirma, logo após a aprovação da nova Lei o mesmo já procurou realizar a terceirização das atividades fim.

Conforme Barbosa (2018) existem dois tipos de atividades, as meio e as fim, sendo que as atividades meios tratam-se dos serviços que são realizados dentro de uma empresa e que não estão ligados aos objetivos finais existentes nessa, já as atividades fim estão voltadas para os objetivos finais da empresa. A Lei vigente até então dava permissão para contratação de mão de obra terceirizada para exercer atividades meios, porém era ilícito realizar terceirização de trabalhadores para atividades fins (DOBLER, 2018).

Com a nova Lei da terceirização, muitas portas se abrem para os empresários, uma vez que os mesmos a partir deste momento podem realizar a terceirização das atividades fins, já que esta nova Lei permite que tanto as atividades meios, quanto as atividades fins sejam terceirizadas (BARBOSA, 2018).

Desta maneira é possível evidenciar que o empresário já enxerga os benefícios da terceirização e procurou logo a após a aprovação da nova Lei, colocar em prática a mesma. Assim, antes, as atividades terceirizadas em sua empresa diziam respeito

a contratação de trabalhadores dos setores de limpeza e segurança, sendo que agora o empresário passou a contratar trabalhadores terceirizados para exercerem atividades fim, como frentista, por exemplo.

O segundo questionamento diz respeito as motivações que levaram a empresa a terceirizar a mão de obra.

P: Qual o motivo que levou a empresa a terceirizar a mão de obra?

R: “menos preocupação com questão de funcionários, referente uniforme, fechamento de folha de pagamento esses assuntos e diminuição de custo, menos preocupação com acertos trabalhista.”

Conforme o empresário afirma, os motivos que o levou a terceirizar mão de obra foi a diminuição de uma série de preocupações, tais como fornecimento de uniforme, fechamento de folha de pagamento, diminuição de custos e preocupações relacionadas a acertos trabalhistas.

De acordo com Estender; Macedo e Azevedo (2015) uma das grandes vantagens ao se terceirizar o trabalhador, consiste no fato de que a empresa, na maioria dos casos passa a receber um serviço de maior qualidade e de que muitas responsabilidades passam a ser da empresa que oferta o trabalho terceirizado.

Se antes com a terceirização de mão de obra para atividade meio, a empresa já passava a ter menos preocupações em relação a atividades secundarias, com a nova Lei, o empresário pode optar por terceirizar também os trabalhadores voltados para as atividades fim, o que desta maneira contribui para que o mesmo passe a ter um maior foco quanto a administração de seus negócios (MUÇOUÇA, 2017).

O fato de que a empresa que contrata serviços terceirizados passa a não ter preocupações voltadas para encargos trabalhistas, é também uma das grandes vantagens dessa nova Lei, uma vez que de acordo com mesma tais processos ficam em responsabilidade da empresa que oferece o serviço (GIOVANELA; HAERTHEL, 2009).

Apesar de muitos empresários e estudiosos verem a nova Lei como algo muito benéfico, uma vez que além de tirar das empresas diversas responsabilidades antes existentes, ajuda no aumento do número de empregos, já que as burocracias contratuais são reduzidas, existem estudiosos que estão céticos quanto a mesma, já

que de acordo com os mesmos a Lei traz benefícios especialmente para o mundo empresarial e não para o trabalhador (MUÇOUÇA, 2017).

Giovanela e Haerthel (2009) considera que os empresários devem ter cautela ao realizarem a contratação desses serviços, uma vez que podem ocorrer casos, onde os serviços que eram até então prestados por trabalhadores contratados diretamente pela empresa, sejam substituídos por serviços terceirizados, e acabem deixando a desejar em relação a qualidade, o que pode se configurar em prejuízos ao empresário.

Conforme Estender; Macedo e Azevedo (2015) afirmam, uma das maiores premissas de uma empresa ao terceirizar determinados serviços, é de que os mesmos sejam oferecidos com a maior qualidade possível, onde os trabalhadores atuem de maneira rápida e eficiente, sem gerar desperdícios, reduzindo gastos e gerando lucros.

Assim é importante que o empresário ao terceirizar determinado serviço, procure pesquisar sobre a empresa que oferece tal, de maneira a qualidade seja comprovada assim como a idoneidade da mesma.

O questionamento seguinte diz respeito ao conhecimento do empresário em relação a nova Lei e de que forma este contribuiu para que a empresa decidisse terceirizar seus serviços.

P: A empresa conhece a nova Lei da Terceirização? A Lei contribuiu para tomada de decisão?

R: "Sim, contribuiu, vi uma oportunidade de ter menos preocupação e poder ter tempo para administrar outros setores com mais calma e eficiência."

Sobre o questionamento a respeito do conhecimento sobre a nova Lei da Terceirização, pode-se evidenciar que o empresário é conhecedor da mesma, e que tal conhecimento foi importante para que o mesmo tomasse a decisão de terceirizar.

Tendo diversas funções dentro de uma empresa, o empresário deve se encontrar preparado para administrar de forma eficiente. Para que isto ocorra o mesmo precisa estar constantemente atualizado sobre a forma de funcionamento do mercado de trabalho, liderança e leis (GOUVÊA; OLIVEIRA, 2014).

Tendo consciência de que as configurações e tendências existentes no mercado de trabalho estão sempre a mudar, o empresário deve procurar conduzir a

sua administração de forma que a empresa consiga sempre alcançar bons lucros e uma boa posição no ramo em que trabalha. O fato de que atualmente o país passa por uma crise economia, faz com que a responsabilidade se torne maior ainda (ALBUQUERQUE, 2017).

Conhecer as Leis, normas e regras que englobam as questões trabalhista é de fundamental importância, já que o empresário realmente preparado necessita estar constantemente atualizado quanto as mesmas, de forma a usa-las ao favor da empresa, visando sempre que possível a redução de gastos desnecessários e aumento de lucros (ALONSO, 2017).

Conhecendo a nova Lei e as possibilidades trazidas pela mesma, a empresa deve então realizar todo um estudo e análise, de forma a demonstrar de que maneira o uso da nova lei pode trazer benefícios (ALBUQUERQUE, 2017).

O questionamento seguinte diz respeito a avaliação da empresa em relação aos serviços terceirizados.

P: Qual a avaliação da empresa referente a qualidade do serviço prestado pela mão de obra terceirizada?

R: "Boa, apesar de serem terceirizados, os funcionários cumprem as regras e as normas da empresa."

Conforme a resposta, nota-se que na avaliação do empresário, os serviços terceirizados prestados até o momento são bons, uma vez que os funcionários novos cumprem e as regras e normas da empresa.

Para Alonso (2017) um dos fatores que deve ser levado em conta ao se terceirizar determinado serviço, diz respeito a qualidade do mesmo, devendo o empresário antes de tudo, realizar um estudo em torno da empresa prestadora de serviços, como forma de evidenciar se a mesma oferece um bom serviço ou se o mesmo deixa a desejar.

Pinto Gouvêa e Oliveira (2014) consideram que um bom serviço terceirizado não é somente aquele onde os funcionários obedecem a todas as normas e regras, mas sim aquele onde a qualidade final do serviço consegue chegar ao consumidor.

Assim uma das maneiras de se mensurar o nível de qualidade de determinado serviço, é por meio da análise de satisfação do consumidor.

É preciso estar também atento em relação a qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados, uma vez que como explicam Silva e Olímpio (2013) em seu estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) voltado para trabalhadores terceirizados, o serviço final oferecido por estes poderá estar de acordo com a sua valorização profissional e maneira como a empresa o trata.

Desta maneira, o empresário deve entender que o trabalhador possui suas obrigações, porém também tem direitos. Diante disso, a empresa deve saber promover sua administração de maneira harmoniosa, respeitando as relações de trabalho e os direitos que o trabalhador possui.

O próximo questionamento refere-se as dificuldades existentes no processo de transição.

P: Houve alguma dificuldade nesse processo de transição para atividade terceirizada?

R: "Os problemas foram só parte burocrática, contratos, e troca de quadro de funcionários, pois teve que iniciar com treinamento e adaptação."

Na visão do empresário, a principal dificuldade encontrada foi referente ao processo burocrático envolvendo a troca do quadro de funcionário, uma vez que a contratação de novos funcionários trouxe a necessidade que fosse ofertado todo um treinamento, visando a adaptação dos mesmos.

Em um estudo realizado a respeito da terceirização, Souza (2001) explica que as desvantagens e problemas ao se terceirizar são bem poucos para o empresário, e em geral só ocorrem quando a empresa passa a utilizar o processo de terceirização de forma aleatória.

Em geral problemas que podem ser enfrentados ao se terceirizar dizem respeito especialmente a fatores que envolvem não somente a empresa, mas também os trabalhadores e a sua posição frente ao processo. Dependendo da maneira como é colocada em prática, a terceirização pode gerar desemprego e insatisfação por parte

dos trabalhadores devido aos salários mais baixos que são oferecidos (NAPOLEÃO, 2016).

O questionamento seguinte diz respeito a ocorrência de mudanças em relação a gestão de recursos humanos na empresa.

P: A terceirização promoveu mudanças na gestão de recursos humanos da empresa?

R: “Os funcionários terceirizados são tratados da mesma forma do que os que não são, gosto de lembrar do aniversários, fazemos reuniões todos juntos, afinal todos trabalham em prol da empresa, a diferença é apenas que o setor de RH já não tem aquele trabalho de fechamento de folha de pagamento, isso é reponsabilidade da empresa que terceiriza.”

Nota-se pela resposta do empresário, que o tratamento dado aos funcionários terceirizados é o mesmo dos funcionários que não trabalham dentro deste regime. Assim o mesmo afirma que as relações de trabalho após o início da terceirização não sofrerão grandes mudanças, uma vez que as reuniões sempre envolvem todos os funcionários e os aniversários são sempre lembrados.

A principal mudança que foi possível evidenciar, diz respeito ao pagamento dos funcionários terceirizados, já que conforme o empresário explica, o fechamento da folha de pagamento agora é de responsabilidade da empresa fornecedora do serviço.

Conforme Lykawka (2013) a terceirização é uma prática que vem sendo desenvolvida como forma de se aumentar a produtividade, qualidade dos serviços e redução de custos, no entanto, tais aspectos só serão alcançados com sucesso mediante a integração total da equipe, incluindo os funcionários que são e os que não são terceirizados.

A empresa deve sempre procurar promover essa integração, dando atenção a todos os funcionários. O funcionário terceirizado deve ser tratado como todos os outros funcionários que não são e apresentam direitos de participação de reuniões e de serem lembrados em datas comemorativas (WANDER, 2011).

Na atualidade uma das principais responsabilidades, que mais geram preocupação e dificuldades diz respeito ao pagamento dos funcionários. Ao se

terceirizar, a empresa torna-se livre desse tipo de responsabilidade e pode voltar o seu foco para questões mais importantes (LYKAWKA, 2013).

É notável, portanto, que a empresário em questão procura manter uma boa relação junto aos seus funcionários terceirizados, não os excluindo de reuniões e datas comemorativas. Assim, o mesmo vem atuando de acordo com o que muitos especialistas propõem.

O questionamento seguinte se refere a redução de gastos operacionais por parte da empresa após o início da terceirização de serviços.

P: Com a terceirização houve redução de custos operacionais?

R: "Por um lado sim, não tenho reponsabilidade de dar uniforme, sapatos para os funcionários, ticket alimentação isso e reponsabilidade da empresa."

Assim, ao se analisar da resposta dada pelo empresário nota-se que a redução de gastos com custos operacionais foi positiva, uma vez que já não se tem responsabilidades com a oferta de uniformes, sapatos e nem tickets alimentação. A responsabilidade de tudo isto passou a ser da empresa fornecedora do serviço.

Aarão (2016) explica que a terceirização não é algo feito aleatoriamente, ou seja, a mesma trata-se de um processo de contrato de serviços que foi criado visando a redução de custos e aumento da qualidade de trabalho. Desta maneira, toda e qualquer empresa que passa a terceirizar serviços específicos, o faz com o objetivo de conseguir benefícios, seja em relação a qualidade dos serviços ofertados, seja a em torno da diminuição de gastos.

Antes com a possibilidade de terceirizar somente atividades meio, os empresários já conseguiam alcançar bons resultados em torno da redução de custos para a sua empresa e melhora do trabalho. Com a Nova Lei, "novas portas" se abrem, uma vez que agora as atividades fim podem ser terceirizadas de forma legal (SILVA FILHO, 2017).

Pode-se falar até mesmo em uma tríade de benefícios principais, os quais são: redução de gastos (já que em muitos casos os salários pagos a funcionários terceirizados são até metade do que é pago para funcionários não terceirizados), diminuição de responsabilidades e preocupação por parte do empresário (já que fica

a cargo da empresa que oferece o serviço terceirizado, lidar com o pagamento dos funcionários) e oferta de serviço especializado e qualificado (quando se leva em consideração que as empresas que ofertam os serviços terceirizados tendem a possuir funcionários especializados).

Para García (2006a) a empresa ao terceirizar trabalhadores pode conseguir tirar o máximo de lucro encima deste processo, já que ao se escolher empresas que oferecem serviços mais qualificados, pode-se conseguir um maior aproveitamento de tempo, redução de desperdícios, otimização dos trabalhos realizados no setor e adequação as necessidades existentes, por meio de contrato de funcionários que realmente estejam capacitados e tenham experiência considerável no que fazem, por um preço equilibrado.

Mais uma vez a questão do planejamento demonstra ser muito importante, onde as empresas devem realizar estudos preliminares em torno do serviços que pretendem terceirizar e de que forma esse processo pode trazer lucros. Ressalta-se que não somente os estudos sobre o processo se fazem necessário, mas também o estabelecimento de um contrato com uma empresa que forneça um serviço com real qualidade.

A seguir questionou-se o empresário a respeito da redução de encargos trabalhistas.

P: A terceirização gerou redução de encargos trabalhistas?

R: "Sim, economia de contribuições previdenciárias sobre a folha de pagamento."

Por meio da respostas do empresário, nota-se que o mesmo ao terceirizar os serviços de sua empresa, visou a redução de encargos trabalhistas, especialmente em relação a economia que se passaria a ter em relação a contribuições previdenciárias sobre a folha de pagamento.

Encargos trabalhistas tratam-se de impostos que são pagos pela empresa e que apresentam relação direta com o salário do trabalhador. Os mesmos são direitos do trabalhador e devem ser pagos ao longo de sua jornada dentro da empresa.

Exemplos de encargos trabalhistas são: FGTS, INSS, PIS/PASEP (D'AMORIM, 2018).

Os encargos geram grandes gastos em relação a folha de pagamento, o que pode em muitos casos acabar por comprometer a situação financeira da empresa. Em razão disso é de grande importância que o empresário saiba pôr em prática uma boa gestão, sem que se coloque em risco a empresa (SPECHT, 2005).

A terceirização é reconhecido como o processo número um (1) quando uma empresa visa reduzir encargos trabalhistas, uma vez que até então a mesma poderia optar por terceirizar as atividades meio, no entanto, com a nova Lei as atividades fim também podem passar pelo processo, o que se mostra como mais uma vantagem para os empresários, que podem escolher entre terceirizar somente determinados serviços, ou terceirizar todos os serviços, reduzindo assim gastos que eram realizados com impostos (MAGRI, 2011).

Garcia (2006b) usa o termo modismo, como forma de caracterizar o uso da terceirização por muitas empresas brasileiras como forma de estarem livres de encargos trabalhistas, onde segundo o mesmo as leis brasileiras que garantem diversos direitos aos trabalhadores são em número consideráveis, o que em muitos casos traz dificuldades para que a empresa consiga se manter estabilizada do ponto de vista financeiro.

O próximo questionamento foi a respeito do papel atual da empresa frente ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho de trabalhadores terceirizados.

P: No que se refere as normas de saúde e segurança no trabalho, qual é atuação da empresa em relação aos colaboradores terceirizados?

R: "Continuo com mesma reponsabilidade e tratamento dado para os funcionários de forma igual preservando o ambiente de trabalho."

Torna-se evidente que a empresa após ter terceirizado alguns serviços, continua a promover a segurança dos seus trabalhadores, procurando assegurar um ambiente de trabalho preservado e livre de riscos, conforme as normas de trabalho.

A nova Lei deixa sobre a responsabilidade do contratante a segurança dos trabalhadores, devendo desta forma a empresa promover o processo de orientação e

sensibilização quando a importância de se trabalhar de maneira segura e obedecendo as normas e regras estabelecidas (SILVA FILHO, 2017). Assim conforme o art.9 § 1 da lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 fica sob a responsabilidade da empresa contratante garantir segurança, higiene e salubridade dos funcionários terceirizados.

Segundo Barbosa e Araújo (2016) tendo a consciência de que os trabalhadores terceirizados também são parte integrante da equipe que atua na empresa, o empresário deve dar até mesmo atenção especial a esses sujeitos em alguns casos, levando-se em consideração que o processo de segurança do trabalhador nesses casos, vai mais além do que somente a relação trabalhista que se constrói, passando a tanger um aspecto até mesmo interpessoal. Para Lindner (2015) é comum que profissionais terceirizados não sintam-se como parte integrante da equipe, o que acaba gerando alguns problemas, já que os mesmos podem encontrar resistência em cumprir certas regras, estando as normas de segurança incluídas nesse conjunto.

Portanto, o empresário deve procurar construir uma relação sólida entre os trabalhadores terceirizados, de forma que esses possam se sentir como membros da equipe e apresentem assim mais facilidade em aceitar normas e diretrizes que são estabelecidas (AGNOLETTI, 2011).

É importante lembrar que mesmo após a nova Lei da terceirização passar a vigorar, questões de segurança do trabalho ainda são de alçada da empresa contratante, sendo que em casos de acidentes de trabalho devido ao não cumprimento de normas, ou a não oferta de equipamentos de proteção, fica a cargo da empresa realizar o pagamento das devidas indenizações (Barbosa; Araújo, 2016).

Ao final questionou-se se a empresa pretende continuar a utilizar os serviços terceirizados.

P: A empresa pretende continuar com a contratação de serviços terceirizados?

R: "Até momento estou gostando, o contrato com prestadora de serviço é de anual já renovei por mais um ano, já indiquei também amigos empresário que estão muitas reponsabilidades de centralizar um pouco as reponsabilidades e focar na parte de administrar o negócio, pois mão de obra demanda muito tempo do gestor."

Conforme a resposta referida pelo empresário, o mesmo pretende sim continuar a utilizar os serviços terceirizados, uma vez que o mesmo avalia de maneira positiva os serviços ofertados, onde menos preocupações e responsabilidades sobram, contribuindo para que ele tenha mais tempo para administrar seu negócio. Afirmou ainda que pretende indicar aos seus amigos que são empresários a utilização de serviços terceirizados.

Na pesquisa em questão percebe-se que o empresário encontra-se satisfeito com os serviços prestados de forma terceirizada, o que demonstra que a qualidade dos mesmos foram consideradas como boas, entretanto a decisão de continuar ou não com o processo de contratação por meio de terceirização depende muito de cada empresa, e da maneira com que os serviços se demonstraram benéficos.

Assim em casos onde a empresa alcança benefícios, como uma maior economia em relação a gastos, além de serviços mais rápidos, eficazes e com menos desperdícios, o que se espera é que a mesma continue a utilizar mão de obra terceirizada, no entanto, em casos onde a empresa acaba sofrendo prejuízos, não se adaptando bem a nova forma de contratação de serviço, o que se espera é que a mesma ou procure novas empresas de terceirização ou em casos mais extremos desista de terceirizar os seus funcionários (MUÇOUÇA, 2017).

5 CONCLUSÃO

A nova Lei da terceirização passa a marcar um novo momento em relação ao mercado de trabalho, uma vez que por meio dela tornou-se possível a contratação de mão de obra terceirizada voltadas tanto para atividades meio quanto atividades fim.

A nova Lei é considerada um marco no que concerne as relações de mercado de trabalho existentes, já que por meio dela os empresários passam a alcançar uma série de benefícios e possibilidades que antes não existiam. Muitos estudiosos levantaram críticas em relação as mudanças, alegando prejuízos aos direitos dos trabalhadores.

Foi possível evidenciar por meio da pesquisa que o empresário considera a terceirização como sendo um processo muito benéfico para a empresa, uma vez que a adoção de tal prática se refletiu em muitas vantagens tais como, redução de gastos e menos preocupações, o que gerou em maior tempo para se preocupar com setores mais específicos e importantes da empresa. Na visão do empresário a principal desvantagem se faz em relação ao processo burocrático envolvido no processo de troca de mão de obra comum pela terceirizada.

Em relação a qualidade dos serviços terceirizados, o empresário considerou como boa, afirmando que pretende continuar a adotar a prática e que os funcionários terceirizados são tratados da mesma forma que os que não são.

Portanto, nota-se que mesmo envolvendo alguns processos burocráticos mais complexos, a terceirização apresenta inúmeros benefícios ao empresário, especialmente quando a empresa visa a redução de gastos operacionais.

Ao termino deste estudo, pode-se então responder a todos os objetivos propostos inicialmente. Propõe-se que sejam realizados estudos mais aprofundados sobre o assunto, realizando comparações sobre a experiência de diferentes empresas ao utilizarem a terceirização. Seria interessante também que pesquisas com foco nas vantagens e desvantagens em relação ao trabalhador terceirizado fossem realizadas.

REFERÊNCIAS

- AARÃO, L. R. **Terceirização versus frota própria: uma análise da função transporte em uma instituição federal de ensino**. Viçosa: Universidade de Viçosa, 2016.
- AGNOLETTO, M. **A terceirização e a responsabilidade trabalhista do tomador de serviços**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre, 2011.
- ALBUQUERQUE, A. L. L. **As vantagens e as desvantagens da terceirização na administração pública**. Brasília: UniCEUB, 2017.
- ALONSO, M. N. S. **Análise comparativa entre mão de obra própria e terceirizada: estudo de caso em obra de edificações**. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2017.
- ALVES, A. M. V. **A importância do controle interno na gestão empresarial: Um estudo de caso numa empresa do ramo de supermercado**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Caicó, 2015.
- ARCIE, E. T. **A terceirização, o projeto de Lei 4330/04 e a precarização da relação de Trabalho**. Curitiba: UTP, 2016.
- ARPINI, C. A. C. **Terceirização como Estratégia Empresarial com foco em Resultados Operacionais**. Espírito Santo: Universidade Candido Mendes, 2008.
- BARBOSA, L. F. S. **A terceirização na reforma trabalhista: a inconstitucionalidade nas alterações da lei nº 6.019/74 decorrentes das leis nº 13.429/17 e 13.467/17**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018.
- BARBOSA, M.; ARAÚJO, E. A. S. O impacto da terceirização na vida e na saúde do trabalhador – revisão da produção científica sobre o tema. **Anais do V SINGEP**, São Paulo, 2016.
- BENTO, A. V. Como fazer uma revisão de Literatura: Considerações teóricas e práticas. Centro de Investigação em Educação: Universidade da Madeira. **Revista JÁ**, n. 65, maio de 2012.
- CARVALHO, A. F. **Flexibilização e desregulamentação do trabalho no Brasil “1930- 2010”**. Florianópolis: UFSC, 2010.
- CARVALHO, S. A. **Terceirização no poder judiciário do Estado do Ceará**. Universidade Estadual Vale do Acaraú: Fortaleza, 2008.

CEZAR, F. G. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros** – Ano 3 – Edição Nº 07/ISSN 2178-2008.

CNC, Confederação Nacional do Comercio de Bens, Serviços e Turismo. **Cartilha a Reforma Trabalhista**. Rio de Janeiro, 2017.

D'AMORIM, M. C. **O contrato de trabalho intermitente**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018.

DIEESE, Departamento intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos. **Nota técnica: A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. 2017.

DOBLER, A. C. S. **As novas regras da terceirização: uma análise crítica do projeto Lei 4330/2004**. Ijuí: Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2016.

ESTENDER, A. C.; MACEDO, D. L.; AZEVEDO, E. R. Vantagens e desvantagens em terceirizar atividades. **Revista Científica do ITPAC**, Araguaína, v.8, n.1, Pub.3, Janeiro, 2015.

FARIA, J. A. P.; CÂNDIDO, L. H. A.; SILVA, P. P. Gestão empresarial e o crescimento do microempreendedor. **Sociedade de Educação e Cultura de Goiânia - AECG Faculdade Padrão**, Goiânia, 2015.

FARIA, L. R.; SILVA, M. F. Aspectos da terceirização e a responsabilidade trabalhista – análise da Súmula 331, do TST e da Lei 11.442/07. **Revista CEPPG**, n.26, 2012.

FREITAS, R. B. **A terceirização na administração pública e a responsabilidade pelas verbas trabalhistas**. Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2012.

GABRIEL, L. B. **A responsabilidade jurídica do empregador na aplicação das medidas de segurança e medicina do trabalho nas atividades insalubres, como instrumento de preservação da saúde do trabalhador**. Criciúma: UNESC, 2009.

GARCIA, R. B. **O impacto da terceirização sobre os custos de mão-de-obra nas organizações – um estudo de caso em uma empresa de telecomunicações**. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia, 2006a.

GARCIA, R. B. **O impacto da terceirização sobre os custos de mão-de-obra das organizações**. III Congresso Brasileiro de Custos, Belo Horizonte, 2006b.

GAVA, E. F. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.** Barbacena: UNIPAC, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Editora Atlas S.A., 2010.

GIOVANELA, A.; HAERTHEL, S. M. Terceirização: vantagens e desvantagens: Percepção dos Colaboradores e Gestores na Empresa de Tecnologia de Informação (TI). **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.488-511, Sem II 2009.

GOMES, E. **Terceirização de Serviços na Administração Pública.** Instituto Brasiliense de Direito Público: Brasília, 2013.

HUME, M. A. P. **A terceirização no direito do trabalho.** Itajai: UNIVALI, 2009.

JUNIOR HESSARI, S. M. **Terceirização da atividade-fim e sua constitucionalidade.** São Paulo: Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, 2016.

JUNIOR MEIRELLES, J. C.; SALE, T. P. **Gestão em Micro empresas.** Seget, 2013.

LEITE, G. S. L. **Terceirização.** Universidade Cândido Mendes: Rio de Janeiro, 2012.

LEITE, R. G. F.; COUTINHO, R. E. T.; NOVIKOFF, C. **Gestão de terceiros: uma decisão estratégica para controle e análise da terceirização.** Seget, 2015.

LINDNER, B. **Responsabilidades com empresas terceirizadas em contratações diretas de prestação de serviço no setor público.** Curitiba: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2015.

LUIZ, A. S. S.; RONALDO, E. M.; YANA, T. M. A terceirização na gestão da manutenção em uma empresa mineradora de Minas Gerais. **XXVIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Rio de Janeiro, 2008.

LYKAWKA, L. **O trabalho terceirizado: reconhecimento, valorização e satisfação.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre, 2013.

MAGRI, F. M. D. **A flexibilização e a terceirização no âmbito das relações de trabalho.** Barbacena: Universidade Presidente Antônio Carlos/UNIPAC, 2011.

MAIA, H. C. **Terceirização: um estudo de caso no condomínio do bloco G DA SQN 315.** UNICEUB, Brasília, 2008.

MARTINELLO, D. **Gestão empresarial: a importância da controladoria no processo decisório em uma empresa do ramo de confecções.** Criciúma: Universidade do Extremo Sul Catarinense, 2011.

MARTINS, A. **A acessibilidade do portador de deficiência no Mercado de trabalho.** Itajaí: UNIVALI, 2010.

MOURA JUNIOR, P. J. Terceirização como estratégia de gestão do conhecimento. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, Abr./Jun. 2017.

MUÇOUÇA, R. A. O. **A terceirização debatida no parlamento brasileiro ante a experiência jurídica nacional e estrangeira: o estado e a tutela do trabalho durante crises econômicas.** Revista da Faculdade de Direito – UFPR, Curitiba, v. 62, n. 2, 2017.

NAPOLEÃO, I. M. **Terceirização na administração pública e os reflexos da ação declaratória de Constitucionalidade Nº 16 do Supremo Tribunal Federal.** Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2016.

OLIVEIRA, A. L. A. **Terceirização e Satisfação com o Trabalho.** Rio de Janeiro: FGV, 2009.

PINTO, R. L.; GOUVÊA, M. A.; LIVEIRA, B. Avaliação da qualidade de serviço terceirizado de manutenção em edifício comercial: o caso de uma organização pública. **Rev. Gest. Prod.**, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 389-403, 2014.

RADICCHI, J. S. **os impactos da flexibilização no Direito do Trabalho brasileiro.** Brasília: UnB, 2011.

RAYMUNDO P. **Resumo da reforma trabalhista.** 2017.

SÁ, I. I. R. **Identificação das ações empresariais a partir da percepção do consumidor: uso da teoria Fuzzy.** Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro, 2007.

SANTOS, L. M. **A caracterização do trabalhador autônomo no ordenamento jurídico brasileiro.** Ijuí: UNIJUI, 2012.

SCANDOLIERI, F. F. **O princípio da proteção no direito do trabalho.** Presidente Prudente: Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo, 2003.

SCHWINDEN, E. F. **A trajetória dos direitos trabalhistas e a proibição de retrocesso social: análise da Lei Nº 12.619/2012 à luz dos princípios constitucionais.** Florianópolis, UFSC, 2010.

SILVA FILHO, A. A. C. **Terceirização e a dignidade humana: a terceirização assegura um trabalho digno?** Brasília: UnB, 2017.

SILVA, G. S.; OLÍMPIO, Y. R. **Qualidade de Vida No Trabalho:** Um estudo de caso com empregados terceirizados da empresa Ômega. Picos: Universidade Federal do Piauí, 2013.

SILVA, L. F. **Terceirização de contrato de trabalho:** responsabilidade solidária e subsidiária do tomador dos serviços. Universidade do Vale do Itajaí: Itajaí, 2009.

SILVA, M. F. P. A. **Terceirização lícita e ilícita.** Ribeirão Preto: USP, 2014.

SOUZA, F. I. S. F. **A reforma trabalhista:** impactos da Lei nº 13.467/2017 sobre o princípio da proteção. Brasília: UnB, 2017.

SOUZA, G. C. **Terceirização.** Rio de Janeiro: Universidade Cândido Mendes, 2001.

SPECHT, V. **O impacto dos encargos sociais e trabalhistas sobre a folha de pagamento.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.

TAVARES, M. M. O. **Análise da terceirização na administração pública.** Capina Grande: Universidade Estadual da Paraíba, 2011.

WANDER, H. F. S. **A utilização dos controles internos como ferramenta de gestão de contratos de serviços terceirizados.** Curitiba: Universidade do Paraná, 2011.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário aplicado ao empresário

1. Quando a empresa se iniciou a contratação de mão de obra terceirizada?
2. O que motivou levou a empresa a terceirizar a mão de obra?
3. A empresa conhece a nova Lei da terceirização? Contribuiu para tomada de decisão?
4. Qual a avaliação da empresa referente a qualidade do serviço prestado pela mão de obra terceirizada?
5. Houve alguma dificuldade nesse processo de transição para atividade terceirizada?
6. A terceirização promoveu mudanças na gestão de recursos humanos da empresa?
7. Com a terceirização houve redução de custo operacionais?
8. A terceirização visou redução de encargos trabalhistas?
9. No que se refere as normas de saúde e segurança no trabalho, qual é atuação da empresa em relação aos colaboradores terceirizados?
10. A empresa pretende continuar com a contratação de serviços terceirizados?