



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

MARIANA RAMOS BALBINO SILVA

**O REFLEXO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO DE UMA
EMPRESA**

**ASSIS/SP
2017**

MARIANA RAMOS BALBINO SILVA

**O REFLEXO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO DE UMA
EMPRESA**

Trabalho de pesquisa apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Mariana Ramos Balbino Silva
Orientadora: Prof^a Ms. Sarah Rabelo de Souza

ASSIS/SP
2017

FICHA CATALOGRÁFICA

S586r SILVA, Mariana Ramos Balbino
O reflexo da terceirização na administração de uma empresa /
Mariana Ramos Balbino Silva. -- Assis, 2017.

40p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). –
Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Sarah Rabelo de Souza

1.Terceirização 2.Empresa-terceirização 3.Relação-trabalho

CDD 658.406

O REFLEXO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO DE UMA EMPRESA

MARIANA RAMOS BALBINO SILVA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Profª Ms. Sarah Rabelo de Souza

Examinador: _____
Profº Ms. Isaias Feliciano Augusto

Assis/SP
2017

DEDICATÓRIA

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me sustentado até hoje em todas as adversidades, me dando forças para seguir meus objetivos e agradeço a minha orientadora Prof^a Ms. Sarah Rabelo de Souza, por toda a paciência e atenção que dedicou a mim e ao meu projeto, sem sua orientação não teria conseguido.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela minha vida e por até aqui ter me sustentado nas adversidades, me dando fé para acreditar que seria capaz.

Ao meu pai Marcos Balbino que sem dúvida nenhuma é o principal motivo de eu estar concluindo essa etapa, como todo seu esforço para me possibilitar uma profissão digna, eu espero que ele se orgulhe de mais essa etapa que estou concluindo.

Ao meu esposo Wagner Casari que tem me apoiado e dedicado seu tempo para me auxiliar na realização deste trabalho, me fortalecendo e incentivando para nunca desistir.

A minha irmã Carolina Ramos que me deu a idéia para o tema e me apoiou em todas as duvidas jurídicas que surgiram durante a pesquisa.

A minha família e a família do meu esposo que me acolheu com todo o amor do mundo.

A minha banca Profº Ms. Isaias Feliciano Augusto que me norteou durante a qualificação assim me ajudando a dirigir melhor minhas pesquisas.

RESUMO

O tema deste trabalho de pesquisa é a terceirização dos serviços e seus impactos na empresa e nos funcionários. O objetivo é analisar as vantagens e as desvantagens de se terceirizar um serviço de uma empresa, apontando os pontos críticos de se terceirizar mão de obra, sendo que hoje é algo comum e tem crescido a procura por essa prática. Será também um objetivo identificar leis que regulamentam esse tipo de atividade e o impacto do mesmo na rotina das empresas e colaboradores. A necessidade de entender como a terceirização hoje em dia se tornou algo comum, como ela interfere na vida do funcionário terceirizado e o problema que pode haver se essa prática se tornar algo indiscriminado, justificam a necessidade de um estudo específico sobre esse assunto. Neste trabalho foi utilizada pesquisa bibliográfica, análise de estatísticas sobre o assunto, e foram consultados livros, trabalhos acadêmicos, revistas e dados virtuais, considerando o tema de pesquisa. Este trabalho foi construído em capítulos e também foi realizado um estudo de caso onde foi feita uma entrevista com um gestor de uma organização que utiliza serviços terceirizados.

Palavras-chave: Terceirização, Administração, Relações no Trabalho.

ABSTRACT

The theme of this research is the outsourcing of services and their impacts on the company and employees. The objective is to analyze the advantages and disadvantages of outsourcing a service of a company, pointing out the critical points of outsourcing labor, being that today is a common thing and the demand for this practice has grown. It will also be an objective to identify laws that regulate this type of activity and its impact on the routine of companies and employees. The need to understand how outsourcing nowadays has become commonplace, how it interferes with the outsourced employee's life, and the problem that may arise if this practice becomes indiscriminate justifies the need for a specific study on the subject. In this work we used bibliographic research, analysis of statistics on the subject, and were consulted books, academic papers, magazines and virtual data, considering the research theme. This work was built in chapters and a case study was also carried out where an interview was conducted with a manager of an organization that uses outsourced services.

Keywords: Outsourcing, Administration, Labor Relations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Vantagens e desvantagens em um processo de terceirização	19
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?	14
3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	17
4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	19
5. O NOVO MODELO DA TERCEIRIZAÇÃO	21
5.1. A LEI DA TERCEIRIZAÇÃO	21
5.2. A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR.....	22
6. ENTREVISTA COM UMA GESTORA	25
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS.....	29
APÊNDICE.....	31
ANEXO.....	36

1. INTRODUÇÃO

No Brasil a terceirização tomou forma quando a recessão tornou o mercado mais restrito, determinou a restrição das oportunidades. As empresas precisavam diminuir as perdas e esse modelo que já dava certo fora do Brasil foi adotado. Houve também a possibilidade de se criar novas empresas de mão-de-obra, diminuindo aquele impacto de desemprego.

Cada vez mais caminhamos para um mundo onde a terceirização toma conta dos serviços prestados pelas empresas. Passar o departamento de limpeza, o setor de segurança, a área de transporte de uma empresa para que outra tome conta é algo que já vimos muito e com certeza ainda veremos.

O termo “terceirizar” é definido como: “o processo pelo qual uma instituição contrata outra empresa para prestar um determinado serviço” (PENA, 2016¹).

Atualmente, a prática da terceirização tem se espalhado por todo o Brasil. Isso ocorre porque é mais fácil e mais econômico para uma empresa passar um determinado setor para que um terceiro administre, diminuindo assim os gastos com direitos trabalhistas e eventuais problemas com a segurança no trabalho. Ao terceirizar um serviço a empresa economiza tempo e recursos, porém abre mão de participar do processo de seleção e contratação do funcionário.

É importante citar também o Projeto de Lei 4.330. A nova lei abre as portas para que as empresas possam subcontratar todos os seus serviços. Até então, somente atividades-meios poderiam ser delegadas a outras empresas, como por exemplo, a limpeza e a manutenção de máquinas.

Com este trabalho, pretendemos fazer um levantamento de questões importantes quando o assunto é a terceirização em setores de uma empresa:

- Como iniciou esse processo de terceirização?
- Quais são os pontos a favor e contra que uma empresa tem ao terceirizar um serviço?

¹ PENA, Rodolfo F. Alves. "Terceirização e trabalho"; *Brasil Escola*. Disponível em:

<<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>> Acesso em 09 set. 2016.

- Com as mudanças recentes neste cenário, o que mudou para o trabalhador? E para a empresa?

O objetivo geral deste trabalho é analisar os pontos fortes e fracos de terceirizar um serviço e identificar qual o impacto disso para a administração de uma empresa, tanto em aspectos financeiros, como em qualidade do serviço prestado.

Como objetivos específicos, podemos citar:

- Verificar em quais fatores a terceirização interfere no serviço prestado, analisando vantagens ou desvantagens.

- Descrever o Projeto de Lei 4.330, que foi sancionado recentemente, ele irá modificar completamente o que conhecemos hoje como terceirização. Este Projeto de Lei tem como objetivo permitir que empresas possam terceirizar não apenas setores específicos (limpeza, segurança) como é hoje, mas também todo e qualquer setor que se deseje, o que pode criar empresas com 100% de suas atividades terceirizadas.

- Verificar, junto a um gestor de uma empresa que tenha funcionários terceirizados e não terceirizados, as vantagens e desvantagens da terceirização, assim como as possíveis dificuldades na gestão de pessoas.

- Analisar o processo de terceirização e verificar mecanismos utilizados pelas empresas para manter uma boa integração entre os funcionários terceirizados e não terceirizados e mostrando também a diferença nas leis trabalhistas para esse tipo de contratação.

Sendo um assunto que está presente no nosso dia a dia, este trabalho se justifica pela necessidade de entendimento de como este processo iniciou, mostrando como foi evoluindo e como hoje a necessidade de conhecer essa alternativa para buscar redução de custos e maior produtividade. Outro aspecto relevante é a análise de como isso interfere na vida do funcionário e quais os prós e contras de ser um funcionário da empresa em si ou de uma organização terceirizada.

Esta pesquisa é teórico-prática, sendo que foi utilizada uma pesquisa bibliográfica, e análise de estatísticas sobre o assunto, e foram consultados livros, trabalhos acadêmicos, revistas e dados virtuais, considerando o tema da pesquisa. Foi também realizada uma entrevista com um gestor de uma empresa que utiliza a terceirização de funcionários a fim de descrevermos uma situação prática.

Após uma breve introdução, este trabalho foi organizado em capítulos onde abordamos temas importantes para a compreensão desse tema: Em “A terceirização no Brasil” será feita uma breve explicação histórica de como iniciou a terceirização até como ela se encontra hoje no país; em “O que é terceirização?” trará informações sobre a terceirização como é conhecida e executada e quais os fatores para se recorrer a essa medida; o capítulo “Vantagens e Desvantagens da terceirização” se destina a ilustrar o lado positivo e o negativo dessa solução; “O novo modelo de terceirização” abrange como ficará a questão da terceirização no cenário atual; e a “Entrevista com um Gestor” foi elaborado a fim de possibilitar visualizar na prática a questão de terceirizar serviços de uma empresa.

2. O QUE É TERCEIRIZAÇÃO?

O termo terceirização pode ser definido como “A terceirização é o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado...” (PIMENTEL, 2009, p.19).

A terceirização é quando uma empresa decide contratar outra empresa para realizar uma atividade. Isso pode acontecer quando essa atividade não tiver relação com objetivo da empresa, nomeada como atividade-meio. Já uma atividade-fim é quando existe essa relação com o objetivo da empresa.

Atividades-meio são aquelas que coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades-fim são aquelas coincidentes. Se um estabelecimento bancário contrata empresa de serviços de vigilância, trata-se de contratação de atividade-meio, mas se contrata empresa de serviço de caixas trata-se de atividade-fim (PIMENTEL,2009, p.20).

Ao terceirizar um setor, a empresa busca a diminuição de custo com funcionários e possíveis problemas com direitos trabalhistas como também a otimização do processo de produção “As atividades a serem terceirizadas são importantes, porém passíveis de serem delegadas e, com isso, possibilitar à organização ganho na gestão empresarial, desde que não se abandone a concepção estratégica de sua implementação” (GIRARDI, 2006, p.09). A terceirização é uma ferramenta para otimização e vai além disso, ela também transforma a estratégia geral da empresa, se bem aplicada ela será positiva, porém, se mal definida e empregada de forma irresponsável, pode trazer prejuízos graves a organização. Até então não existia uma lei específica para a terceirização, eram um conjunto de decisões chamado de súmula que servia como referência para definições sobre o assunto. Segue a súmula 331 do TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II. A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade – meio do tomador dos serviços, desde que inexistam a pessoalidade e a subordinação direta.

IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93). (Alterado pela Res. N. 96, de 11.9.2000, DJ 29.9.2000).

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Para as empresas que recorrem à terceirização como estratégia existem prós e contras na hora da tomada de decisão. O principal motivo é a redução de custos de produção para custos variáveis que é essencial para buscar competitividade no mercado, essa alteração é realmente expressiva para esse fim, por isso se torna um dos primeiros motivos para se buscar terceirizar um serviço.

Dessa forma, quando uma organização executa internamente um serviço acessório, que outros podem fazer mais eficientemente, está sacrificando sua vantagem competitiva, pois deixa de investir em sua atividade principal para se preocupar com atividades secundárias, que lhe custam mais que se estivessem sendo realizadas por terceiros. (PINHO, 2010, p.24)

Outro motivo para terceirizar é a flexibilidade para a adequação às crises, facilitando desvincular-se de um serviço contratado de terceiros, ou no caso de aumento de demanda temporária, aumentar o número desses contratados; desmobilização sindical,

com a pulverização das atividades em empresas menores dificulta a mobilização e ajuda no controle de movimentos sindicais. Chegou-se a um ponto em que apenas reduzir custos não era suficiente para manter a competitividade, então aliado a melhoria de qualidade, conseguia-se destaque no mercado, o que se tornou então primordial.

A busca constante pela qualidade dos serviços, deve ser o grande ensinamento que a Terceirização estabelece como instrumento de gestão. A qualidade total será a chave da sustentação do prestador de serviço, sua alavanca de marketing, sua filosofia de ação, sua meta constante de aprimoramento. As organizações que assim a consideram estarão dando um verdadeiro “salto” para a excelência operacional. (GIOSA, 2003, p.82, apud. PINHO, 2010, p. 26).

Em contrapartida na hora de terceirizar deve-se pensar que existe uma rotatividade maior de funcionários terceirizados, o que muitas vezes se torna um retrabalho em apresentar e adaptar essa nova pessoa as normas, condições e concepção da empresa.

A rotatividade de mão de obra é preocupação constante das empresas e torna-se mais aguda quanto mais especializada for à atividade. O recrutamento, seleção e formação dos quadros em substituição, envolvem custos, considerações ou potenciais fragilidades estratégicas (BERTOLINI, 2010, p.19).

E por último, e não menos importante, na hora de contratar um serviço terceirizado é de se preocupar com a idoneidade da empresa prestadora, pelo fato de que se a prestadora não tiver recursos no caso de uma ação trabalhista a tomadora toma para si a responsabilidade, conforme descrito na súmula 331 já citada.

Devem ser levados em conta todos esses fatores antes de se decidir em terceirizar ou não um serviço de uma empresa. Uma terceirização mal executada pode elevar os gastos ao em vez de minimizar custos e otimizar a produção.

3. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A necessidade de terceirizar serviços foi percebida em meados de 1945, na época da II Guerra Mundial, onde a indústria bélica precisava suprir toda a demanda de armamento que os países em conflito necessitavam, para isso recorreram a transferir atividades não essenciais a outras empresas.

Porém em 1970 houve uma crise nesta estrutura organizacional “instaurando uma fase de retrocesso e de limitação de direitos, cujos impactos afetaram estruturas e componentes do sistema capitalista de produção” (DELGADO, 2006, p.163 apud. CRUZ, 2009, p. 321). Nesta época o modelo Toyotista desenvolvido pelo engenheiro Taichi Ohno na indústria automobilista japonesa, precisamente na Toyota (por isso o nome toyotismo), tinha como ideal produzir conforme a demanda de mercado, contrapondo com o pensamento fordista/taylorista de produção em massa.

Passa-se a defender, então, a idéia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado. (DELGADO, 2006.p.48)

No Brasil, a partir dos anos 90 a terceirização se tornou uma opção para as empresas por conta da recessão que acometia o país, ela traria oferta de mão de obra amenizando o desemprego. O que ajudou a difundir essa prática no país, é que os brasileiros tendem a querer ter o próprio negócio, assim acelerando esse processo de criação de empresas de mão de obra. Inicialmente o foco das empresas em contratar terceiros eram reduzir custos e não a procura de especialização como visto em outros países.

Importante comentar que as empresas pioneiras em contratação de mão de obra terceirizada eram as automobilísticas, estas multinacionais almejavam agilidade em cumprir suas metas, buscavam materiais e tecnologias fora do país e usavam mão de obra daqui, se tornando na realidade indústrias “montadoras” e não indústrias de fabricação integral. Sobre a empresa Honda no Brasil, usando-a como exemplo:

a terceirização de atividades baseada nas redes de subcontratação pode ser considerada o diferencial que permite os ganhos obtidos em produtividade e lucratividade por esse padrão produtivo. Isso por que a empresa principal terceiriza tudo o que não considera atividade-fim, desonerando-se de grande parte das tarefas envolvidas no seu produto final. (MARCELINO, 2006, p.97)

A terceirização no Brasil transformou o quadro de desemprego que assolava naquela ocasião, e modificou o cenário empresarial absorvendo a terceirização como modo de contratação.

Os dados do IBGE e do Ministério do Trabalho, em uma pesquisa elaborada na Unicamp, apontaram que, entre 1995 e 2005, a terceirização criou 2,3 milhões de empregos formais, o equivalente a 33,8% dos postos de trabalho criados pelo setor privado formal. No final dos anos 80, eram terceirizados basicamente os serviços de limpeza, vigilância, alimentação e segurança. (ANUARIO CEBRASSE, 2008,pg.22)

Com esses dados podemos perceber que essa prática no Brasil vem crescendo ano após ano e se tornando cada vez mais freqüente em empresas menores também, na tentativa de diminuir custos. Porém no Brasil até o fim do ano de 2016 não existia uma lei que regulamentava a terceirização, existia um projeto de lei que foi iniciado no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso em 1998, depois de ser vetado houve alterações. Em 2016 ele foi aceito pelo senado e o projeto foi sancionado em 31 de Março de 2017 pelo atual presidente Michel Temer.

4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Como todo processo administrativo, a terceirização pode apresentar vantagens e desvantagens, como apresentadas na FIGURA 1.

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Focalização dos negócios das empresas na sua área de atuação.	Risco de desemprego e não absorção da mão de obra na mesma proporção.
Maior poder de negociação.	Resistências e conservadorismo.
Redução das atividades-meio.	Risco de coordenação dos contratos.
Aumento da qualidade.	Falta de parâmetros de custos internos.
Ganhos de flexibilidade.	Demissões na fase inicial.
Redução do quadro direto de empregados.	Custo de demissões.
Aprimoramento do sistema de custeio.	Dificuldade de encontrar a parceria ideal.
Ampliação do mercado para as pequenas e médias empresas.	Falta de cuidado na escolha dos fornecedores.
Maior agilidade nas decisões.	Aumento do risco de ser administrado.
Menor custo.	Conflito com os Sindicatos.
Maior lucratividade e crescimento.	Mudanças na estrutura do poder.
Favorecimento da economia de mercado.	Aumento da dependência de terceiros.
Otimização dos serviços	Perda do vínculo com o empregado.
Redução dos níveis hierárquicos.	Desconhecimento da legislação trabalhista.
Aumento da produtividade e competitividade.	Dificuldade de aproveitamento dos empregados já treinados.
Possibilidade de crescimento sem grandes investimentos.	Perda de identidade cultural da empresa, em longo prazo, por parte dos funcionários.

Figura 1 Vantagens e desvantagens em um processo de terceirização
Fonte : (MORETTO, 2000, apud OLIVEIRA, 2009, p. 13)

Uma das maiores vantagens em terceirizar é a focalização dos negócios na sua área de atuação, por que se consegue ter uma menor preocupação com as atividades terceirizadas pelo fato de que a empresa responsável é a que terceiriza o serviço, assim havendo qualquer problema, como falta, afastamento do funcionário, a mesma tem a obrigação de enviar outra pessoa para fazer a substituição. Assim evitando que tenha queda na produção dessa área. Porém em contra partida algumas desvantagens de se terceirizar é a perda do vínculo do empregado com a empresa, alta rotatividade de funcionários e com o tempo também haverá uma perda da cultura da empresa por parte dos funcionários.

As causas da rotatividade podem ser muitas, variando desde política salarial e de remuneração final; efetivas possibilidades de crescimento na empresa, política disciplinar e características da supervisão ou gerenciamento exercido; motivação, condições ambientais, entre outras. A decisão de o funcionário deixar a empresa é influenciada por diversos fatores, alguns não controláveis pela organização... (BERTOLINI, 2010,p. 19).

São muitos os motivos de rotatividade que as empresas enfrentam, existe também a questão da diferenciação dos trabalhadores terceirizados e dos não terceirizados, a questão da escolaridade dessa classe que sempre é mais humilde e por isso também tem dificuldade na integração com a empresa em que exerce sua função. Uma pesquisa realizada na UFPR mostra alguns dados interessantes para contextualizar essa questão de rotatividade.

(...) de 3.053 trabalhadores que passaram pela UFPR como terceirizados no período estudado, 1.468 (48%) destes foram embora em seu primeiro ano de emprego; destes mesmos 3.053, 861 (28,1%) permaneceram entre um e dois anos; e 315 (10,3%) permaneceram entre dois e três anos. Ao final do período analisado, portanto, apenas 409 (13,6%) dos 3.053 trabalhadores em questão permaneceram em seus empregos (CARVALHO e BRIDI, 2015, p.108).

Ainda assim muitas empresas consideram os aspectos positivos mais vantajosos comparados aos negativos e continuam apostando nesta prática que consideram de menor custo e maior produtividade.

5. O NOVO MODELO DA TERCEIRIZAÇÃO

Nesse capítulo vamos discorrer sobre as questões da nova legislação brasileira sobre a terceirização.

A nova LEI Nº 13.429 (ANEXO, p. 36), sancionada em 31 de março de 2017,

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 2017).

Ela veio para normatizar a questão da terceirização no Brasil tem causado muitas polêmicas por autorizar a terceirização das atividades-fim, o que irá mudar completamente o que conhecemos hoje, além de várias outras mudanças na nossa CLT.

5.1. A LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

O Projeto de Lei que tramitou no Senado, visando aumentar as possibilidades de terceirizar serviços, expandindo para atividades-fins, o que pode acarretar empresas com praticamente todos os funcionários terceirizados, em seu texto também aborda a questão de tempo de contrato temporário, que antes era de 90 dias e agora passa a ser de 180 dias. Há quem seja a favor e contra, sobre esta Lei que pode ser aprovada, (CALEIRO, 2015²):

Samuel Pessoa (IBRE/FGV) opina: “O Projeto de Lei representa importante item na modernização das relações trabalhistas e visa aumentar a eficiência produtiva de nossa economia.” Por outro lado, Carlos Henrique Horn (UFRGS) opina contra o Projeto: “A lei aumenta a probabilidade de inserção de pessoas em condições mais precárias de trabalho, pois as empresas terceiras praticam piores condições como já evidenciado em diversos estudos. É muito pouco provável que a ampla liberdade de terceirização aumente o nível de emprego, independentemente das condições, sem que haja um aumento na demanda agregada da economia que justifique ampliar os quadros de pessoal para aumentar a produção.”

² CALEIRO, João Pedro “6 professores e a lei da terceirização contra e a favor” Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/6-professores-e-a-lei-da-terceirizacao-contr-a-e-a-favor/>>

A nova lei traz uma regulamentação para terceirização, seu antigo texto era bem falho sobre o assunto e deixava lacunas sobre o que se caracterizava uma “atividade-meio”, por exemplo, é fácil pensar em atividade-meio se tratando de segurança e limpeza, porém não tão fácil ao pensar em telemarketing, que para muitas empresas poderia ser caracterizado como atividade-fim. Esse já é um modelo seguido mundialmente, o que caracteriza uma modernização em nosso país.

De Acordo com advogados especializados em Direito do Trabalho, a nova lei vai trazer segurança jurídica às empresas que fizerem sua opção pelas regras. O texto, de certa forma, atualiza a legislação trabalhista, cobrindo algumas lacunas na regulamentação trabalhista e podendo melhorar a qualidade de trabalho de milhares de brasileiros. (PEREIRA, 2017³)

Essa nova lei pretende que a terceirização seja permitida para qualquer área e também independente do setor que atue, o trabalho temporário terá nova regulamentação, ou seja, será permitido tempo de experiência de 180 dias, depois de encerrado esse tempo o trabalhador poderá exercer novamente alguma função na empresa após 90 dias, a responsabilidade solidária da empresa é tomadora, caso a terceirizadora não honre com seus compromissos a contratante será acionada (isso inclui caso de falência), a empresa contratante deve garantir segurança e salubridade aos trabalhadores terceirizados. Existem ainda no congresso projetos tratando de mais regras sobre a terceirização, a idéia é unir as duas propostas para regulamentar mais detalhadamente a terceirização.

5.2. A PERSPECTIVA DO TRABALHADOR

A nova lei tem trazido muitas dúvidas para os trabalhadores, o que causa insegurança e receio de perder seus direitos. Como realmente vai ficar essa questão para os trabalhadores? Segundo Mendonça (2017⁴):

³ PEREIRA, André Arnaldo, “Nova lei da terceirização: o que vai mudar?”, Disponível em <https://juridicocerto.com/p/andreamaldopereira/artigos/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-vai-mudar-3520>. Acesso em 15 Jun. 2017

⁴ MENDONÇA, Heloísa, “A lei da terceirização vai aposentar minha carteira de trabalho?”, Disponível em <http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/23/politica/1490301245_478355.html> Acesso em 15 Jun. 2017

“Por lei, as empresas responsáveis pela terceirização dos serviços terão que seguir contratando seus funcionários via CLT. Dessa maneira, os funcionários continuarão com carteira assinada, décimo terceiro salário, férias e FGTS”.

O trabalhador que já atua na empresa não poderá ser demitido e recontratado como terceirizado, ou os conhecidos como PJ's (pessoa jurídica),

É permitido, por lei, contratar pessoas jurídicas unipessoais que prestam serviços de consultoria, mas que não possuem vínculo com a empresa que contrata os serviços (...) quando uma pessoa é contratada como PJ, mas comparece ao local de trabalho pelo menos três vezes por semana, cumpre ordens e horários. Esses fatos constituem uma relação de emprego. (...) A PL da terceirização, aprovada na quarta-feira, não liberou esse tipo de prática, que continua sendo uma violação da lei (MENDONÇA, 2017⁵)

A relação entre o empregado e a empresa é de não ter vínculo empregatício com a contratante, que se caracteriza por:

Segundo a CLT, que não está sendo alterado, o vínculo empregatício pode ser comprovado por três quesitos: habitualidade (comparecer ao menos três vezes ao local de trabalho), subordinação (cumprir ordens e horários) e pessoalidade. (MENDONÇA, 2017⁵)

Outras características que se diferem para o trabalhador terceirizado é que os trabalhadores temporários não têm direito a aviso prévio e nem multa rescisória de 40% em cima do FGTS em caso de demissão sem justa causa.

Também ficará mais difícil a relação sindical do empregado, por que ele pode ser representado por diferentes categorias, o que pode interferir na negociação salarial, e na mobilização da categoria para reivindicar direitos.

“Eles perdem benefícios conquistados pelo setor, como piso salarial maior e plano de saúde. O único que sai ganhando é a empresa que consegue, dessa forma, reduzir os custos com os empregados”, diz. Estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) mostrou que os terceirizados recebiam em média 30% a menos que os contratados diretos e são mais vulneráveis a acidentes de trabalho. (MENDONÇA, 2017⁶).

⁵ MENDONÇA, Heloísa, “A lei da terceirização vai aposentar minha carteira de trabalho?”, Disponível em <http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/23/politica/1490301245_478355.html>

Acesso em 15 Jun. 2017

⁶ MENDONÇA, Heloísa, “A lei da terceirização vai aposentar minha carteira de trabalho?”, Disponível em <http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/23/politica/1490301245_478355.html>

Acesso em 15 Jun. 2017

Outro ponto importante é que com essa lei, também poderão ser terceirizados serviços públicos, ou seja, não será feito um processo seletivo com edital, e sim uma contratação através de licitação de uma empresa terceirizadora do serviço requisitado.

A promessa dessa reforma é de mais empregos e regulamentação de serviços que antes não eram bem representados em lei. Quem é a favor defende essa regulamentação que se via necessária pelo avanço que o mercado capitalista tem exigido das empresas, já quem é contra teme pela precarização do trabalho e retrocesso de todas as conquistas trabalhistas já feitas ao longo dos anos.

6. ENTREVISTA COM UMA GESTORA

A fim de conhecermos na prática a questão da terceirização, foi realizada uma entrevista a uma gestora de uma empresa que tem funcionários terceirizados e não terceirizados trabalhando juntos.

A entrevista realizada foi semi-dirigida (GIL, 2002), ou seja, foram apresentadas algumas perguntas norteadoras sendo que o entrevistado teve a liberdade de se manifestar e isso possibilitou que o entrevistador pode formular outras questões a partir das respostas do entrevistado. A entrevista foi gravada e posteriormente transcrita. O conteúdo da entrevista se encontra no APÊNDICE (p.31).

A empresa escolhida para ilustrar esse trabalho de pesquisa é do ramo de educação e emprega funcionários terceirizados e não terceirizados. A entrevista foi realizada com a gestora responsável pelo gerenciamento dos funcionários dos serviços de manutenção desta instituição, e ocorreu em seu local de trabalho. Esta gestora, que está no ramo há 19 anos, é a pessoa que mais poderia colaborar sobre os prós e contras da terceirização e os impactos na empresa em que trabalha, podendo, assim, colaborar com este trabalho de pesquisa.

Podemos verificar, como vantagem, que nesta empresa os serviços terceirizados, que já existem há mais de 19 anos, ajudaram a otimizar o tempo e o trabalho da área de limpeza e portaria, onde havia um alto índice de faltas e afastamentos. Com a terceirização eles encontraram uma forma de não ter o trabalho prejudicado por que a empresa que terceiriza o serviço se responsabiliza pela falta e reposição para o posto de trabalho evitando o desfalque na equipe, além de haver também uma maior agilidade na contratação.

Porém, há algumas desvantagens na terceirização. Há uma maior rotatividade dos funcionários que muitas vezes não é causada pela solicitação da empresa contratante, mas uma ação causada pela empresa terceirizadora. Esse fato acaba levando a um menor vínculo entre o funcionário e a empresa, o que pode influenciar em um clima organizacional não favorável para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade e para a satisfação do funcionário.

Além disso, a alta rotatividade leva a outra questão desvantajosa: a adaptação e aprendizagem do funcionário novo, que por algumas vezes não chega a se adaptar e já é

trocado novamente, tudo isso demanda um maior tempo da empresa com esses funcionários, como afirmou a gestora: “A desvantagem da terceirização, ela está nessa rotatividade (sic). No tempo que aquele que... quando você troca muito, ele leva pra aprender. Então você perde um pouquinho por esse lado”.

Sobre uma dificuldade encontrada, a gestora afirmou: “Foi observado que a classe social desses empregados terceirizados são sempre mais baixas (sic) e com pouca escolaridade, tendo dificuldade em inserir essas pessoas no cotidiano e também com problemas em disciplinar essas pessoas as regras da instituição.” esses profissionais vem de periferia e nem sempre vem assim... você consegue discipliná-los a ponto de inseri-los nesse mercado de forma que você não tenha problemas maiores.”

Apesar das desvantagens citadas, o custo benefício ainda é positivo para empresa contratante que consegue ter sempre seu quadro de funcionários completo e operante. Segundo a gestora: “Mas eu acho que se for avaliar hoje, pesar vantagens e desvantagens, as vantagens ainda são bem superiores à desvantagens”. A mesma ainda acredita que é mais vantajoso manter seu quadro de empregados terceirizados e já busca terceirizar mais uma área, que seria a jardinagem.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar este trabalho de pesquisa foi possível rever um assunto atual, e que mobiliza todo trabalhador assalariado no Brasil, que é a terceirização da mão de obra.

Apresentamos o que é a terceirização e como ela se tornou essa prática que hoje em dia muitas empresas recorrem para corte de gastos, e como ela veio para o Brasil. Apontamos as mudanças sofridas recentemente com a aprovação de uma nova lei e também mostramos as vantagens e desvantagens da realização da mesma, e por fim analisamos através de uma entrevista uma empresa que hoje tem setores terceirizados e como isso reflete na administração.

Foi possível rever a lei nº 13.429 (ANEXO, p. 36) que trata da normatização da terceirização, trazendo alguns pontos que mudaram a forma de contratação de mão de obra terceirizada. Surgiram muitas dúvidas diante disso, mostrando a importância de se entender como funciona a terceirização e o reflexo delas na hora da tomada de decisão.

Neste trabalho, também realizamos uma análise dos prós e dos contras, que vão de rotatividade, perda do vínculo empregatício e até uma perda cultural da empresa como pontos contra, a favor analisamos a menor preocupação com faltas e afastamentos, por que as empresas que terceirizam esses serviços fazem a substituição dos funcionários assim mantendo o quadro de funcionários sempre completo e operante. Esses são pontos muito importantes na hora de decidir contratar, e podemos conhecer na prática com o estudo de caso, como são avaliadas essas situações. Deparamos-nos também com a questão da classe social e de escolaridade do funcionário terceirizado, quem é sempre mais baixa, o que também afeta na hora da inclusão dessas pessoas no cotidiano da empresa. Tudo isso deve ser levado em consideração na hora de escolher terceirizar um serviço de uma empresa.

A nova lei veio para regulamentar o que antes não era bem entendido, o que muitas vezes causava dúvidas e várias interpretações diferentes, hoje com uma regulamentação melhor podemos nos assegurar de direitos e deveres, porém ela também trouxe grandes mudanças para o cenário atual, formalizando o que para muitos é um retrocesso na nossa CLT, por que é autorizada não só terceirizações de atividades-meios, mas também das atividades fins. Ainda existem projetos para rever melhor essas questões, então devemos

esperar para ver como ficará realmente essa situação, mas com certeza irá mudar a vida do trabalhador, essa forma de terceirização que veio junto com o avanço do capitalismo, trouxe para empresas diversas vantagens como corte de gastos, especialização e centralização do objetivo da empresa, porém trouxe também uma precarização na contratação de funcionários.

Foi bom realizar esse trabalho, pois poderá contribuir para a formação do futuro administrador, que deve conhecer a legislação, conhecer a história por trás da mesma, e do reflexo dela na hora da tomada de decisão, se realmente é uma opção válida para o que se espera melhorar na empresa.

REFERÊNCIAS

BERTOLINI, Duarte, “Terceirização e rotatividade de mão de obra: Um estudo em uma empresa de serviço na área de limpeza e conservação”, 2010.

BRASIL, Súmula 331 do STS Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13426.htm>. Acesso em 11 de jun. 2017.

BRASIL, LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13426.htm . Acesso em 11 de jun. 17

CALEIRO, João Pedro “6 professores e a lei da terceirização contra e a favor” Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/6-professores-e-a-lei-da-terceirizacao-contra-e-a-favor/>>. Acesso em 09 set. 2016.

CARVALHO E BRIDI, Lucas Vinicius de e Maria Aparecida, “Trabalho e desigualdade: A terceirização e os efeitos sobre os trabalhadores”, 2015.

CEBRASSE, Central Brasileira do setor de serviços, “Anual Brasileiro do setor de serviços.” São Paulo, 2008.

DELGADO, Gabriela Neves, “Direito fundamental ao trabalho digno.”, 2006, p.163, apud, CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da,”Revista do CAAP”,2009.

DELGADO, Mauricio Godinho, “Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução”,2005. Apud, CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da,”Revista do CAAP”,2009.

GIOSA, Lívio, “Terceirização, uma abordagem estratégica”, 2003, apud, PINHO, José Ocelano Maciel, “Relações entre terceirização e Melhoria continua de processos contratados”, 2010.

GIRARDI, Dante, “A terceirização com estratégia competitiva nas organizações”, 2006.

MARCELINO, Paula Regina Pereira, “Riqueza e miséria do trabalho no Brasil”, 2006.

MENDONÇA, Heloísa, “A lei da terceirização vai aposentar minha carteira de trabalho?”, Disponível em http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/23/politica/1490301245_478355.html>. Acesso em 15 Jun. 2017

OLIVEIRA, Ana Lucia Amaral de, “Terceirização e satisfação com o trabalho.” 2009. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf?sequence=1 >. Acesso 05 Mar. 2017.

PENA, Rodolfo F. Alves. “Terceirização e trabalho”; *Brasil Escola*. Disponível em: <http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em 09 set. 2016.

PEREIRA, André Arnaldo, “Nova lei da terceirização: O que vai mudar?” Disponível em <https://juridocerto.com/p/andrearnaldopereira/artigos/nova-lei-da-terceirizacao-o-que-vai-mudar-3520>>. Acesso em 15 Jun. 2017

PIMENTEL, Lourival. “Legislação trabalhista”, 2009. Curitiba. IESDE Brasil S.A

PINHO, José Ocelano Maciel, “Relações entre terceirização e Melhoria continua de processos contratados”, 2010.

SILVA, Rogerio Geraldo da. “A terceirização no Brasil e a súmula 331 do TST; Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em 23 set. 2016.

APÊNDICE

Entrevista com a gestora

A primeira pergunta é: Quais são as áreas terceirizadas nesta empresa?

Nesta empresa as áreas terceirizadas são Portaria e Serviços de Limpeza.

São somente as duas áreas?

Somente as duas.

Há quanto tempo é usado este serviço terceirizado?

Olha, eu estou na empresa há 19 anos e de todo o tempo que estou aqui, sempre foi terceirizado, já é de longa data.

Talvez desde o início? Já foi feita esta escolha?

Não. No início eu sei que eram funcionários próprios e com o passar do tempo...., mas eu acredito que não deve ter seguido mais que 5 à 10 anos com funcionários próprios e depois passaram pra terceirização.

Você sabe como foi percebida esta necessidade de terceirizar? Mesmo que tenha sido pouco tempo com funcionários próprios, qual a vantagem de terceirizar estes serviços?

Olha, a vantagem da terceirização é que, no nosso caso, uma empresa pública, com o tempo você percebe que depois que o funcionário tem uma certa estabilidade, ele adquire certos vícios, como por exemplo: Ele busca por mais atestados, como ele sabe que tem a estabilidade, ele sabe que pra penalizar não tão fácil, é muito mais burocrático. Então ele acaba.... tem os funcionários muito bons, mas infelizmente tem ainda muita gente ainda que apela pra esse tipo de coisa né? E nessa de se aproveitar disso, você vê a vantagem do terceirizado. Porque quando você terceiriza, quando esse funcionário se ausenta, seja por uma licença, um afastamento ou alguma coisa assim... ou mesmo férias, a terceirizada põe de imediato e pronto, já coloca alguém no lugar. Então você não tem esse desfalque

Qual a relação do funcionário terceirizado com a empresa? Como que fica essa relação?

Na nossa instituição, nos tentamos deixar eles o mais próximo possível da gente. Envolve-los nas nossas festas de confraternização. Tudo aquilo que seja..... é dia das mães, coisas desse tipo a gente tenta tratá-los da mesma forma, por exemplo.... vamos nos preparar para um vestibular, então nesse caso são distribuídas camisetas pra instituição? Então elas também recebem camisetas! Os porteiros também recebem camisetas. Ah vai fazer uma ação pela páscoa, tentamos englobar todos também. Tentamos deixar eles o mais próximo possível da gente. Existe assim uma relação muito boa, chega a ser assim uma relação de cumplicidade, de amizade mesmo porque a gente sabe assim que, quanto mais próximos eles estejam, mais acolhidos eles se sintam, melhor vai ser esse trabalho.

A rotatividade é grande aqui neste tempo que você trabalha?

Sim. A rotatividade ela é grande, mas nem sempre por conta da solicitação da Instituição em si. Muitas vezes os proprietários, muitas vezes não concordam com alguma atitude do funcionário. Eles também seguem uma convenção. A convenção no caso... os terceirizados que prestam serviço aqui, ela é bem rígida, principalmente na questão a atestados. Se tem atestado eu não me lembro por quantos dias... me parece que a partir de 2 dias já começa a descontar *ticket*, alguma coisa assim.... Então o próprio funcionário terceirizado, ele evita ao máximo esse atestado porque ele sabe que se ele apelar pra isso, ele que vai sair prejudicado. Então mas a rotatividade existe sim, tá? Mas é sempre assim na busca de um profissional melhor. Às vezes um serviço não está a contento e acredito assim, se fosse... este tipo de atitude também mesmo com aquele que não é terceirizado, também estaria acontecendo.

Quem tem muito atestado, acaba mesmo se afastando, né?

É. Acaba provocando isso. Então é complicado.

Isso, acho, que você já respondeu, que no caso da ausência de um funcionário terceirizado, a terceirizadora se responsabiliza e substitui o funcionário, né?

Isso. Exato. É.

E a relação dos terceirizados com os demais funcionários? Também é boa?

É. Exatamente. Nos não.... no nosso caso nós temos uma utilização grande da Instituição por empresas de fora que vem... “ah eu vou aplicar um concurso”, “quero alugar as salas”... coisas desse tipo, ou por exemplo uma concorrente as vezes vem fazer um... vai fazer um vestibular, mas concorrente digamos assim, estamos no mesmo ramo, mas trabalhamos com cursos diferentes. E “ah, vou fazer”... vai alugar as salas aqui, procura a gente e “ah vocês indicariam alguém aí pra trabalhar?” Então é uma forma da gente gratificar e dar oportunidade desse terceirizado que se dedica assim tanto pela gente, de engaja – lo nessa situação e é uma forma dele ganhar um trocado também. Então a gente sempre indica, eles estão sempre envolvidos.

Financeiramente, é vantajoso terceirizar um serviço?

Quando você olha pros valores, de primeiro momento quando você não está habituado com aquilo, você estranha um pouco e você acaba achando caro. Só que quando você enfrenta isso no dia a dia... coloca isso no dia a dia, você começa a perceber que tem as suas vantagens. Por exemplo essa de você ter o funcionário... é... se eu tenho um funcionário afastado, já tem um de imediato; se vai sair um de férias, eles já estão programados pra colocar um outro no lugar. Então tem essa vantagem... então se você considerar esse lado...

E o custo benefício!

E o custo benefício. Exatamente. E se você olhar por esse lado, se nos considerarmos uma área pública como a nossa e um terceirizado, o que a gente percebe, o que eu particularmente percebi nesse tempo que eu trabalho com eles...a empresa terceirizada como ela não tem essa parte de... ela não é uma empresa pública, ela está colocando lá dentro esses funcionários pra trabalhar pra você. Ela exige mais deles, então fica muito mais em cima e ela tem formas e formas de penalizar dentro da constituição. No nosso caso, de empresa pública, nós já não temos isso. É uma parte assim mais burocrática. Então o que que (sic) acontece... aquele que vem da terceirização, ele sabe que se ele não seguir certinho as regras exigidas pela empresa que ele trabalha, que ele representa, ele vai ser trocado. Então a dedicação desse profissional, eu vejo hoje, ela assim, muito maior. Ele é muito mais dedicado, muito mais focado naquilo, existe uma preocupação maior né? Se eu vou no médico, aqui particularmente a gente faz assim, como eu sei que elas ou eles serão prejudicados se forem ao médico e se ficarem com atestado, a gente faz uma troca: “olha, você tenta marcar um médico já mais pro final do seu expediente” ou muito próximo do horário do almoço, alguma coisa assim. Eu faço um banco de horas e

quando a gente necessita numa emergência, num horário extraordinário, usa daquele banco de horas e eu to assim favorecendo essa pessoa pra que ela não seja prejudicada pra perder esses *tickets*, vale alimentação, essas coisas todas que eles têm pela convenção deles. Uma forma de você ter um bom relacionamento, a gente encontrou por esse lado.

E desvantagens? O que você acha que é uma desvantagem de terceirizar?

A desvantagem da terceirização, ela está nessa rotatividade. No tempo que aquele que... quando você troca muito, ele leva pra aprender. Então você perde um pouquinho por esse lado. Mas eu acho que se for avaliar hoje, pesar vantagens e desvantagens, as vantagens ainda são bem superiores à desvantagens.

Pensando assim, a rotatividade pra empresa assim, a pessoa tem que se adaptar....

Exatamente. Porque daí chega uma pessoa de fora, vamo (sic) imaginar... fica o período de experiência e não da certo. Um agravante que a gente vê também nessa... uma desvantagem talvez nessa terceirização é que, hoje, nessas funções que a gente busca, você pega pessoas assim, com uma escolaridade bem baixa. Então seja pela situação que ela vem, por não ter tido oportunidade ou coisa parecida, mas a gente vê assim a dificuldade em certos momentos de você inserir essa pessoa, esse profissional junto de uma atividade como a nossa. Que é da área educacional. Então as vezes ela sofre um pouco, se sente assim meio de lado e isso pela própria pessoa. E às vezes vem e não da certo, muitas vezes a gente acaba.... esses profissionais vem de periferia e nem sempre vem assim... você consegue discipliná-los a ponto de inseri-los nesse mercado de forma que você não tenha problemas maiores. Então tudo isso às vezes traz alguma desvantagem. Mas as vantagens ainda são maiores. Ainda superam.

Se você fosse contratar pela empresa, seria um concurso público... Teria tudo isso...

Exatamente. Tem todo um trâmite, uma burocracia que segue... edital e uma porção de coisa. Ao passo que, se eu posso contratar uma terceirizada o processo é muito mais rápido. Agilidade muito maior.

A empresa tem planos de terceirizar mais algum serviço?

No momento até onde eu sei nos estamos tentando terceirizar nossa parte de jardinagem. Mas não conheço assim, não sei dizer de outras áreas se existe a vontade de terceirização também.

Então eles pensam em terceirizar a jardinagem?

Isso.

Mas é uma intenção, não é uma...

Na verdade eu já fiz a solicitação, justamente por essa visão, porque, nos já chegamos a ter 6 funcionários e esses funcionários eram os que faziam de tudo um pouco. E aí eu cheguei a conclusão de que a nossa jardinagem, ela demanda assim uma atenção muito grande. Principalmente em épocas de muita chuva e isso vinha tirando nosso pessoal. O grupo tinha que se deslocar pra situação da jardinagem e ao mesmo tempo fazer toda manutenção interna, então hoje nós resolvemos tentar terceirizar só a jardinagem pra que esse restante ficando de funcionário que se mantiveram com a gente toquem a manutenção interna da Instituição, ou seja, salas de aula, elétrica, hidráulica.

Sempre tem ali algum serviço pra ser feito de manutenção, principalmente num Campus tão grande.

Na Instituição nos temos essa... dentro dos serviços gerais em si que é esse setor eles atendem de tudo um pouco. Faz elétrica, faz hidráulica, faz um pouquinho de solda numa cadeira que as vezes quebra numa sala de aula, faz de tudo um pouquinho. Faz um pouco de pintura, um pouco de marcenaria em algumas situações, faz parte de pedreiro e se você juntar todas essas atividades e com o crescimento que a gente tem tido nos últimos tempos e mais toda essa jardinagem pra cuidar, então estava assim, uma parte comprometendo a outra. Por outro lado, nos já tivemos toda uma equipe que fazia as duas áreas. Atendia tanto a parte interna como a externa, só que chegamos a conclusão, justamente por isso, que tendo um terceirizado eu tenho essa vantagem. Principalmente no caso do jardim, faltou alguém hoje, porque o pessoal nessa área também falta muito, a gente sabe. Faltou alguém, eu tenho a garantia que a terceirizada vai me mandar e eu sei que meu trabalho não vai ser comprometido por isso. Você imagina, por exemplo, na nossa situação. E estou prestes a ter um Vestibular, preciso dar uma melhorada na visão total da jardinagem e aí naquela semana eu pego dois afastados. Compromete tudo. E eu não tenho na situação do funcionário público, eu não tenho como colocar alguém que faça isso, que reponha esse serviço.

ANEXO

LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.⁷

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Mensagem de veto

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR)

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.” (NR)

“Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.” (NR)

“Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.” (NR)

“Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

a) (revogada);

⁷ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13426.htm Acesso em 11 de jun. 17

b) (revogada);

c) (revogada);

d) (revogada);

e) (revogada);

f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterà:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (NR)

“Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.” (NR)

“Art. 11.

Parágrafo único. (VETADO).” (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.”

“Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”

“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.”

“Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas rege-se pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER
Antonio Correia de Almeida
Eliseu Padilha