

Data de aprovação: ____/____/____

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO COROLÁRIO DA REFORMA TRABALHISTA: ASPECTOS
POSITIVOS E NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL**

Thiago Moreira de Carvalho¹

Adriana Gomes²

RESUMO

O mecanismo da terceirização, no ramo do Direito do Trabalho representa, hodiernamente, um fenômeno mundial, sendo um movimento que já vem se estabelecendo há vários anos. Com vistas ao cenário nacional, o instrumento mencionado foi, *a priori*, admitido em um contexto de exacerbada limitação legal e jurisprudencial, até adentrar na estrutura corrente, a qual concede ampla liberdade à aplicação da terceirização naseara trabalhista. As novidades advindas da Lei nº 13.467/17, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, concebem espaço para a investigação do fenômeno em tela, em especial, sob a ótica do Direito Comparado. Nesse sentido, objetiva-se elucidar as experiências obtidas no cenário internacional por meio da análise de possíveis implicações e efeitos sobre o funcionamento do instituto jurídico da terceirização, após o advento da Reforma Trabalhista, buscando, ainda, apresentar aspectos comparativos anteriores e posteriores à mencionada Reforma, a fim de dialetizar, bem como comparar os efeitos, no âmbito internacional e as possíveis implicações no Brasil.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Terceirização; Lei n.º 13.467/17; Reforma Trabalhista; Direito Comparado.

**OUTSOURCING AS A COROLLARY OF LABOR REFORM:
POSITIVE AND NEGATIVE ASPECTS OF OUTSOURCING IN BRAZIL**

ABSTRACT

The mechanism of outsourcing in the field of Labor Law represents, today, a worldwide phenomenon, being a movement that has been established for several

years. With a view to the national setting, the instrument mentioned was, *a priori*, admitted in a context of exacerbated legal and jurisprudential limitation, until entering the current structure, which grants wide freedom to the application of outsourcing in the labor area. The novelties coming from Law n^o 13.467/17, popularly known as Labor Reform, make room for the investigation of the phenomenon on screen, especially from the perspective of Comparative Law. In this sense, the objective is to elucidate the experiences obtained in the international setting through the analysis of possible implications and effects on the functioning of the legal institute of outsourcing after the advent of the Labor Reform, also seeking to present comparative aspects before and after the mentioned Reform, in order to dialectize, as well as compare, the effects in the international scope and the possible implications in Brazil.

Keywords: Labour Law; Outsourcing; Law n.º 13.467/17; Labor Reform; Comparative Law.

1. INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é um dos ramos mais dinâmicos, possuindo a grande capacidade de se moldar conforme as evoluções das relações laborais.

Uma dessas evoluções foi à chamada globalização, que levou as empresas procurarem alternativas para superar a forte concorrência, a busca contínua da qualidade dos produtos e serviços tem levado as corporações a centralizar as atividades nos clientes/fornecedores. Tornou-se necessário desenvolver mecanismos que tornem a empresa única no mercado, criar um diferencial, em relação às outras. Dentre estas alternativas encontra-se a terceirização que a cada dia torna-se um fator inevitável e vital nas organizações.

O presente trabalho visa abordar o nascimento da terceirização - nos Estados Unidos até surgir no Brasil na década de 1950 - consequência da implantação da indústria automobilística no país e ainda ponderar os possíveis resultados sofridos pelo instituto da terceirização, bem como, comparar com países estrangeiros que já utilizam esse fenômeno há alguns anos, ponderando os possíveis resultados obtidos.

Na linguagem empresarial, ficou conhecida como uma técnica de administração através da qual se interpõe um terceiro na relação de trabalho típica.

Tem por objetivo conciliar os interesses dos empresários com os dos trabalhadores, criando uma forma de relação de trabalho, onde uma empresa contrata outra empresa, ou autônomo, para realizar um determinado serviço ou a produzir um produto.

Utilizando o direito estrangeiro, busca-se visualizar a terceirização em outros países, bem como a análise da legislação, que permite essa forma de contratação, e conhecer quais as influências que estas trouxeram à legislação pátria.

Neste estudo, busca-se apresentar as principais vantagens e desvantagens sobre o instituto da terceirização, após a reforma trabalhista de 2017, bem como, apresentar quais são os pontos positivos e negativos na aplicação dessa forma de gestão empresarial e ainda buscar uma comparação com países estrangeiros tecendo ao final considerações sobre um possível avanço ou regresso.

O Poder Judiciário tem o dever de ampara as resoluções das leis que tange esse assunto, a terceirização, bem como concilia decisões jurisprudenciais sobre o tema visando trazer para os aplicadores do direito, e, também, para aqueles que usufruem desse direito uma maior segurança jurídica.

A terceirização tem sido amplamente discutida, mas até que ponto se pode utilizar essa forma de gestão? Quais são os aspectos legais? Como evitar que empresas utilizem a terceirização ilícita, burlando a lei e cometendo fraudes, sejam elas contra os trabalhadores ou contra a previdência social?

É notório que a terceirização além de fazer parte da rotina de muitas empresas, propicia pelo seu dinamismo grandes vantagens na atividade econômica e por isso tem sido utilizada em longa escala por várias empresas espalhadas pelo mundo e até mesmo pela administração pública.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS

2.1 CONCEITO

A terceirização é entendida como expediente de intermediação de agentes terceiros - organizacionalmente constituídos - para o suprimento de força de trabalho e serviços. De uma maneira genérica, a terceirização pode ser definida como a

contratação de agentes terceiros em lugar da contratação direta de empregados assalariados ou, de forma alternativa, da contratação ou "credenciamento" de autônomos, para provisão de serviços profissionais ou de qualquer outro tipo, dentro de uma organização.

Em toda a terceirização o que se estabelece é uma relação contratual entre um principal (contratante) e seu agente (o contratado) na qual o segundo age em nome e por determinação do primeiro. Conclui-se, então, que, com a terceirização, a empresa se torna mais flexível e adaptável às mudanças de mercado.

O direito do trabalho surgiu em plena Revolução Industrial com o objetivo de regular as relações entre empregados e empregadores. Naquela época, os empregados estiveram expostos a níveis desumanos, laborando em locais insalubres colocando em risco sua saúde e segurança, inexistia qualquer preocupação com o bem estar do empregado e não se garantia a ele qualquer direito individual.

A terceirização nada mais é que o liame entre uma empresa e um terceiro, mediante contrato regulado pelo direito civil, comercial ou administrativo, com a finalidade de realizar tarefas coadjuvantes da atividade da tomadora.

Alguns autores referem-se à terceirização como sendo a relação assimétrica trilateral; outros conceituam como uma relação triangular onde figuram como partícipes o empregado a empresa e o cliente.

A terceirização, por vezes, abrange vários setores da empresa podendo ser de fornecimento de matérias-primas, prestação de serviço ou expansão de marca. Trata-se de um fenômeno que acontece em muitos países, porém em intensidade diferentes.

É um processo que ocorre devido ao dinamismo das práticas e atividades econômicas, que solicita respostas do ordenamento jurídico que regula a relação dos empreendedores e os que a eles se vinculam pela prestação de serviço.

O contrato de terceirização deve ser entendido como a divisão de responsabilidades e direitos dos contratantes, com o objetivo de aumentar a agilidade dos serviços e a competitividade, reduzindo os custos, e, conseqüentemente, aumentando os lucros.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO E SUA EVOLUÇÃO

Desde os primórdios do mundo, sabemos que o homem sempre buscou o seu meio de subsistência, começando com os homens das cavernas que tinham que sair para caçar seu próprio alimento, um pouco depois viveram os nômades que de tempos em tempos se mudavam em busca de uma terra mais fértil, até a chegada do homem sedentário que buscou se fixar perto de rios e seus afluentes e a partir disso tivemos a criação de diversas cidades que hoje são grande megalópoles e metrópoles.

O que todos esses exemplos tinham e tem em comum é o trabalho, o homem sempre teve em seu caminho a busca incessante pelo trabalho, trabalho esse que com o passar dos tempos, com a influência da globalização, abertura dos mercados econômicos, linha de produção e uma busca por uma maior produção de qualidade desencadeou no processo da terceirização.

A terceirização é um neologismo derivado da palavra “terceiro” e por isso não encontramos nos nossos dicionários. Esse termo teve origem, por volta da década de 1980, pelo então Superintendente da Riocell, Aldo Sani, em referência aos conhecidos contratos de terceiros. Dentre diversos outros nomes que foram e são usados, também tivemos e temos o termo “parceirização” com o objetivo de incluindo o terceiro nessa relação e este não ser um estranho. Entretanto o termo que ficou mais conhecido, e pelo qual é conhecido até hoje no Brasil, é o de terceirização, que faz alusão ao setor terciário da economia.

O instituto surgiu em 1940 nos Estados Unidos, conforme Castro (2000), durante a Segunda Guerra Mundial, quando empresas bélicas trabalhando no máximo de suas capacidades produtivas, não conseguiam mais atender a grande demanda, que existia em virtude do período de guerra. Diante deste déficit em sua produção, militares e empresários do ramo, perceberam a extrema necessidade em aumentar a produção e delegaram parte da sua produção a terceiros, ou seja, empresas menores prestadoras de serviços seriam encarregadas de alguma etapa da produção.

A parceria entre militares e empresários se revelou um sistema inteligente e célere de produção, pois além da redução de custos não houve perda de qualidade.

Essa modalidade continuou sendo aplicada, ao longo da guerra, tendo em seguida, se firmado como uma nova prática administrativa, mundialmente conhecida como outsourcing. (CAVALCANTI, 1996).

Tomando como base a doutrinadora do direito brasileiro: Vólia Bonfim Cassar (2019) a terceirização é uma configuração estrutural que possibilita uma empresa (tomadora) transferir a outras (prestadoras de serviços) suas atividades. Tem como base uma relação trilateral: entre empregado, empregador aparente e o empregador real e visa reduzir o esqueleto operacional, os custos, bem como desburocratizar a administração e ainda para fortalecer esse entendimento sobre a terceirização trouxemos as palavras do renomado doutrinador Mauricio Goldinho Delgado (2019):

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (GOLDINHO, 2019, p. 540).

Com o crescimento industrial, durante o período da Segunda Guerra mundial, e, com a importância do crescimento industrial e ainda o Brasil sendo base de uma das maiores potências bélicas, os Estados Unidos da América. O grande e exponencial crescimento urbano das regiões que serviam como suporte para os soldados, bem como osurgimento das primeiras montadoras de carros, por consequência o grande aumento da demanda por mão de obra houve uma importação da técnica de terceirização, utilizada com a única finalidade de reduzir custos.

3. A TERCEIRIZAÇÃO

3.1. A TIPIFICAÇÃO DO INSTITUTO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

No Brasil, esse instituto é novo no Direito do Trabalho, começou a despontar nos primeiros anos da década de setenta. A terceirização foi efetivada através da lei

5646 de 1970 que regulou e determinou os segmentos e atividades que poderia optar pela execução indireta mediante contrato com terceiros. Entre eles encontram-se a limpeza e conservação, transporte e operação de elevadores.

No de 1974, a lei 6.019, foi substituída pela lei da terceirização, a lei 13.429 de 2017, a revogada norma trouxe a tipificação do trabalho temporário, vale salientar que esse só poderia ser utilizado pelos bancos, para a função de segurança, ou seja, as instituições financeiras poderiam contratar empresas de vigilâncias para que estas fornecessem tais profissionais e só poderiam ser usados em duas hipóteses: acréscimo extraordinário de serviço ou em casos de substituição de um colaborador regular e permanente.

Esse fenômeno passou a ser uma realidade, no nosso país, e foi ganhando roupagem com o passar dos anos, e, em 1994 a lei 8863 ampliou a permissão de contratação de vigilantes terceirizados também para outras espécies de estabelecimentos, sejam eles públicos ou privados, permitindo até mesmo que pessoas físicas pudessem contratar serviços especializados de segurança e vigilância.

Fortalecendo o entendimento do TST, o Ministério do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 03, de 29 de agosto de 1997 que sobre a terceirização em seu artigo 2º e seus parágrafos.¹

¹Art. 2º Para os efeitos desta Instrução Normativa, considera-se empresa de prestação de serviços a pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades fim e normais para que se constitui esta última.

§ 1º As relações de trabalho entre a empresa de prestação de serviço a terceiros e seus empregados são disciplinadas pelas Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Em se tratando de empresas de vigilância e de transporte de valores, as relações de trabalho estão reguladas pela Lei 7.012/83 e, subsidiariamente, pela CLT.

§ 3º Dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado.

§ 4º A empresa de prestação de serviços a terceiros contratada, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados.

§ 5º Os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinados ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante.

Dentre diversas mudanças que foram feitas por leis, súmulas e enunciados do Tribunal Superior do trabalho, a mudança mais significativa foi feita no ano de 2017 com o advento da lei 13.467, mais conhecida como A Reforma Trabalhista. Primeiramente, era pacífico, inclusive com súmula no TST, mais precisamente a súmula 331, a possibilidade apenas de terceirizar as atividade meio -que é aquela que não relacionada, de forma direta, com a atividade fim da empresa, ou seja, atividades que não sejam essenciais e normais para empresa que se constituiu, como por exemplo: portaria, limpeza, vigilância privada, recepção, recursos humanos, etc. - já a terceirização da atividade-fim era tida como ilícita, gerando assim um vínculo entre o empregado terceirizado com a empresa contratante.

Urge importante destacar que ainda no ano de 1994, o projeto de lei número 4.430, tinha como objeto principal a possibilidade da terceirização de qualquer tipo de atividade, seja ela meio ou final. Pouco mais de vinte anos depois, como a Reforma Trabalhista temos grandes mudanças nesse instituto. A lei 13.467, bem como, a lei 13.429, passaram a reger a prestação de serviço pelas empresas, trazendo um viés mais liberal, buscando quebrar algumas barreiras e fazendo diversas alterações na lei 6.019/1974.

A reforma trabalhista e a lei da terceirização transformaram a sistematização e a regulamentação da terceirização no Brasil, visto que contrariamente ao que era aplicado na justiça trabalhista, atualmente o artigo 4º da lei acima.²

A alteração visou aumentar o campo de aplicação da terceirização, permitindo que todos e qualquer tipo de atividade desempenhada por uma empresa pudessem vir a ser terceirizada, inclusive as atividades tidas como principais, dessa maneira, está superada a distinção entre atividades-fim (são aquelas que classificam a empresa no meio econômico e empresarial) e atividades meio (atividades que não fazem parte do corpo principal da empresa).

A lei foi ainda mais além possibilitando a chamada “quarterização”, isto é, uma empresa prestadora de serviços contrata outra empresa para prestar serviços

²Artigo 4º da lei 6.019/74 “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.”

em seu lugar e buscou ainda definir o que seria uma empresa prestadora de serviços em seu artigo 4º-A.³

Impossível também não ir mais fundo nesse ponto que tanto diverge na nossa doutrina. A terceirização irrestrita era baseada em pilares, que inclusive fazem parte da carta magna, como o valor social do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana, o artigo 170 da Constituição Federal, que veio para nortear a função social da empresa e na declaração de Filadélfia da OIT (organização internacional do trabalho), afirmando que o trabalho não pode ser tratado como mera mercadoria.

Dando seguimento ao tema, não podemos deixar de falar sobre a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, súmula esta que prevê a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em relação a toda e qualquer verba e ainda traz o embate entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita. Cassar (2019) “Lícita é a terceirização que está autorizada em lei ou não viola as regras e princípios de direito. Ilícita é a terceirização que é feita ao arrepio da lei, que viola os requisitos estabelecidos em lei ou regras de direito.”⁴

³Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

⁴Súmula nº 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 dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

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

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

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.

Contudo, é importante ressaltar que a terceirização ainda esbarra em alguns limites, tendo em vista que não existe autorização para intermediação de mão de obra, isto é, é obrigatório vetar o fornecimento do trabalhador através de empresa interposta, isto só é possível - nas relações de trabalho temporário – e, em regime excepcional. O instituto buscou também evitar aquilo que conhecemos como a “pejotização” que fica caracterizado quando a empresa contrata um empregado como prestador de serviços, tentando driblar a CLT e com isso não pagar todas as verbas devidas.

4. A APLICABILIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO EM PAÍSES ESTRANGEIROS

Esse fenômeno foi difundido de maneira acelerada pelos variados institutos jurídicos do mundo.

4.1 ESTADOS UNIDOS

Essa grande potência foi uma das pioneiras na descentralização dos serviços, mas apesar disso vale destacar que este mostra-se bastante obsoleto, tendo em vista que a regulamentação da terceirização não é regulamentada por nenhuma norma.

Os Estados Unidos introduziram diversificadas formas de terceirização. Uma delas é a técnica do *down sizing*, esta técnica consiste no enxugamento das estruturas, outra forma introduzida foi a chamada *out sourcing* que nada mais é que a desverticalização, isto é, o descarte de atividades não rendosas dentro das empresas.

4.2 ESPANHA

Diferentemente dos Estados Unidos da América, a Espanha traz a tipificação da terceirização no artigo 42 do estatuto dos trabalhadores.

Vale salientar ainda que esse mesmo artigo declare que o empregador beneficiário de obras e serviços deverá reivindicar da prestadora a validação do recolhimento das cotas de seguridade social. Sendo essa uma maneira de eximir o tomador da responsabilidade do recolhimento.

Urge importante também que a responsabilidade pelas verbas trabalhistas tem uma alternância de acordo com o caso concreto, e, também, com o tipo de subcontratação e, assim como, no Brasil, também existe a corresponsabilidade subsidiária.

Nessa perspectiva, em caso de reclamatória trabalhista, após o contrato de trabalho, responde solidariamente o empresário tomador, porém existe uma limitação temporal, apenas até um ano, após a rescisão do contrato.

4.3 MÉXICO

O caso desse país é um pouco diferente do Brasil. Existe aqui a figura do intermediário, este atua em nome próprio visando benefício de outrem, utilizando os serviços de um ou mais trabalhadores. Diferencia-se também do Brasil, no que concerne na possibilidade de utilização da terceirização, no México o instituto é ilícito, e tendo como consequência à responsabilidade do tomador pelo ônus trabalhista.

4.4 ARGENTINA

A terceirização é permitida e regulada pela lei de contrato de trabalho de 1976, desde que não se trate de atividade normal ou específica da empresa tomadora e que a fornecedora tenha efetiva organização produtiva e empresarial própria.

Vale salientar ainda que a jurisprudência argentina é controversa sobre a definição do que seria a atividade acessória e principal da empresa. A intermediação de mão de obra está disciplinada no artigo 30 da lei supramencionada.

Imperioso destacar que caso a atividade seja identificada como a principal da empresa tomadora, a responsabilidade será solidária nas obrigações trabalhistas e previdenciárias. Conclui-se assim, que a subcontratação não forma vínculo com a tomadora, mesmo no caso de atividade principal desta, porém permanece a responsabilidade solidária, visto que o empregado pode tanto pleitear seus direitos trabalhistas do seu efetivo empregador como daquela para qual prestou serviço.

Como na legislação mexicana, a lei Argentina, no seu artigo 150 da Lei acima citada, permite que sejam retidas parcelas devidas ao subcontratado para que posteriormente sejam entregues aos trabalhadores desta.

4.5 JAPÃO

O Japão é um país que utiliza a subcontratação em grandes proporções, e para disciplinar essa forma de contratação é que foi editada em 1985 a lei do trabalhador subcontratado (*Worker Dispatching Law*).

Esse país permite a subcontratação, porém existe uma intensa preocupação com a exploração do trabalhador. Por este motivo inexistirá vínculo com o tomador desde que sejam observados os requisitos da lei acima mencionada.

Cabe ressaltar que existem duas categorias que não são reguladas pela lei da subcontratação no Japão, são as atividades de transporte portuário e a construção.

5.A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

O advento da lei 13.467 de 2017 foi e continua sendo alvo de inúmeros protestos e manifestações de entidade de classe, bem como, a questão da saúde e da segurança dos trabalhadores. O lado repressor traz o argumento de que com a regularização da terceirização irrestrita haverá um aumento na precarização dos ambientes de trabalho, expondo estes a um salário menor, a uma jornada estendida e ainda menos investimento na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Em contraponto os apoiadores acreditam que houve apenas uma atualização nas relações trabalhistas, tendo como consequência mais segurança jurídica para as partes, sem deixar de cobrar as medidas protetivas.

É imperativo começar destacando que a Constituição Federal assegura a todo e qualquer trabalhador a redução dos riscos intrínsecos a sua profissão, por meio das normas de saúde, higiene e segurança. Tomando também como base a Organização Mundial do Trabalho (OIT), em “a experiência internacional e a perspectiva das normas internacionais do trabalho sobre a terceirização” afirma que o trabalho poder ser conferido de diversas formas contratuais, porém salvaguarda a regulamentação/fiscalização por parte do governo e das empresas e não é preciso que todos se adaptem ao modelo típico, mas que respeitem a ideia de “trabalho decente”.

A ideia de trabalho decente torna-se uma faca de dois gumes, tendo em vista que precisaríamos de uma maior regulamentação das atividades, por intermédio da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para que possamos ter direitos e deveres, buscando manter o equilíbrio na relação empregador, empregado e até mesmo do estado.

O termo “Trabalho Decente” começou a ser usado pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), no ano de 1999, esse termo significa que todos os cidadãos devem ter direito a um trabalho com remuneração, liberdade, equidade, segurança e que tenha através deste tenha a possibilidade de garantir uma vida digna aos trabalhadores e suas famílias, tendo ainda como objetivo satisfazer as necessidades pessoais básicas de qualquer família como: alimentação, saúde, moradia, segurança, educação e lazer, bem como, deve ser um trabalho que garanta a proteção de todos os seus direitos sociais de seu exercício: doenças, acidentes, desemprego, entre outros.

O aumento de políticas públicas é fundamental para a segurança do trabalhador, buscar uma regulamentação legislativa, tendo como objetivo uma maior segurança jurídica. Visar uma igualdade de tratamento no tocante a horas de trabalho, equidade na remuneração e na jornada de trabalho.

Vale ainda salientar que esse ponto ainda terá muitas discussões, já que tal mudança ocorreu a menos de três anos e que a relação terceirização e acidentes de trabalho, baseia-se apenas no número de trabalhadores terceirizados acidentados em determinados ramos.

Porém, temos que observar ao menos dois pontos bem recorrentes para a correlação observada: As empresas terceirizadas desempenham atividades mais perigosas e ainda os trabalhadores que costumam aceitar contratos terceirizados podem ser mais propensos ao risco e se acidentarem mais.

Portanto, fica evidenciado que, por falta de base, não podemos intuir uma relação de causa entre terceirização e um aumento de acidentes de trabalho. Nenhum estudo, nacional e nem mesmo internacional, foi apto a dissociar os efeitos da terceirização sobre acidentes de trabalho de outros fatores que afetam o status ocupacional dos indivíduos e a probabilidade de sofrer acidentes.

5.1 ASPECTOS NEGATIVOS

5.1.1 Aumento dos riscos

A terceirização não deve ser implementada de forma improvisada e imediatista, visando exclusivamente a redução de custos. É importante que esse instituto seja encarado como uma maneira mais eficaz de administrar recursos, com objetivo de uma maior flexibilidade e competitividade à empresa, portanto, não se pode impor o processo de terceirização de cima para baixo.

Todo e qualquer processo precisa de estudos e tempo para ser aplicado, é preciso desenvolver as chefias e os cargos de confiança, introduzindo o assunto na ordem do dia, através de artigos de jornal, debates, diálogos, passar o máximo de informação possível a fim de desmistificar a ideia de que este fenômeno é sinônimo de demissão, levando em consideração que a maioria dos empregados poderão ser reaproveitados pelas empresas terceiras.

5.1.2 Desemprego

Sem dúvidas o desemprego é uma consequência da terceirização, mas isso pode ser contornado com a formação de uma nova empresa constituída pelos ex-empregados ou ainda pela absorção dessa mão de obra por outra empresa. As atividades terceirizadas necessitam de uma especialização para que sejam oferecidas as outras empresas. Assim, se evita o desemprego e se possibilita o surgimento e o crescimento de novas empresas.

5.1.3 Mudança na estrutura de poder

A oposição dos executivos será forte, até porque ninguém quer ter a estrutura da sua empresa diminuída, com medo de perder o prestígio interno. O medo de não ter em quem mandar tem tirado o sono de muito gerente incompetente que teme, a partir daí, perder o poder dentro da empresa e ser substituído por outro funcionário que antes era seu subordinado.

5.1.4 Falta de parâmetro de preço

A terceirização, no Brasil, vem crescendo e ganhando força, nos últimos 10 anos. Justamente por isso, poderá ocorrer uma falta de parâmetro de preços ou ainda o superfaturamento, muito difundido nas obras públicas. É preciso aperfeiçoar o conhecimento dos custos de produção, trazendo o estudo de empreendedorismo para o dia a dia do brasileiro.

5.1.5 Má escolha da parceria

Como em qualquer outro ponto da vida é necessário saber escolher bem os parceiros, neste caso as empresas parceiras. Antes de tudo, definir uma política de terceirização que esteja dentro dos valores da empresa. Em sequência, identificar as áreas a serem terceirizadas. Passadas todas essas etapas é que o contrato deverá ser assinado.

5.2 ASPECTOS POSITIVOS

5.2.1 Ampliação de mercados

Com a agilidade adquirida, a liberação de capital para investimento e, principalmente, a concentração de esforços em outras atividades, a empresa pode aumentar o seu raio de ação, ou seja, ampliar seu mercado e, até mesmo, buscar novos mercados através da criação de produtos ou com a realização de outros empreendimentos. Por outro lado, a transferência de algumas áreas para terceiros gerará novas oportunidades de negócio para pequenas e microempresas que, por sua vez, irão absorver parte da mão de obra dispensada pela empresa. Note-se que esse procedimento também tem a vantagem de evitar a dependência da comunidade com relação à empresa e vice-versa.

5.2.2 Controle de qualidade

Podendo a empresa terceirizada concentrar-se na sua atividade, a gerência de produtos ou serviços, seu controle de qualidade torna-se muito maior. O total conhecimento da sua atividade e o estabelecimento de padrões de qualidade, permitem uma auditoria dos produtos terceirizados, evitando a venda de peças defeituosas e reduzindo a perda de matéria-prima. Todavia, nas empresas terceirizadas, que utilizam da facção, as ocorrências são minimizadas através da adoção de controles rígidos de qualidade, separando-se as mercadorias defeituosas das demais, antes que elas cheguem ao mercado consumidor, bem como utilizando melhor a matéria-prima e evitando, dessa maneira, o desperdício.

5.2.3 Diminuição do custo

Há uma redução significativa dos custos da empresa. Deixa-se de pagar por estoque de materiais e maquinários, que se tornam responsabilidade do parceiro. Há, também, uma redução da folha de pagamento, e não se gasta tempo e dinheiro com o treinamento de empregados para exercer qualquer função que esteja sendo terceirizada. Em diversas vezes, o aumento dos custos de pessoal com a terceirização, é plenamente compensado pelo aumento dos níveis de produtividade e qualidade.

5.2.4 Redução de problemas com mão de obra

Além da diminuição do quadro de pessoal, o que reduz os encargos, a empresa pode passar a investir melhor nos seus empregados através de treinamento, salários melhores, participação nos lucros. É necessária a plena satisfação do empregado para que ele se sinta disposto a trabalhar e a "vestir a camisa" da empresa, Também tem a vantagem de aumentar a sinergia dentro da empresa; ao quebrar-se o modelo subordinativo patrão/empregado e substituí-lo pelo conceito de parceria, notamos uma maior integração entre as diversas etapas do processo produtivo, já que todas as células vão trabalhar em prol de um objetivo comum.

5.2.5 Diminuição do espaço físico

Como algumas atividades passam a ser desenvolvidas na sede de outras empresas, ocorre redução da área de armazenagem, assim como das instalações

industriais, e ainda das dependências do escritório, que podem ser utilizadas para outras finalidades, tais como: biblioteca de moldes, arquivo de fornecedores, videoteca, dentre outros. Com os altos custos de locação no Brasil; cada metro quadrado poupado poderá ser transformado num precioso diferencial de mercado, se o seu custo for repassado em benefício da empresa.

5.2.6 Transformação de custos fixos em variáveis

Essa é, sem dúvida, a principal vantagem da terceirização, pois irá reduzir os custos fixos decorrentes da manutenção de empregados, tais como: contador, programador, advogado etc.

5.2.7 Aumento do grau de especialização

Concentrando todos os esforços em outras atividades, a empresa torna-se especializada naquilo que é o seu negócio, podendo, assim, atender melhor seus clientes quanto a pedidos, prazos, especificações e serviços.

A terceirização permite que a empresa concentre todo o seu potencial, na atividade geradora de resultados. Ao terceirizar, a empresa simplifica seus processos internos, ao tempo em que libera sua equipe interna para atuar de forma mais produtiva, bem como proporciona a seus empregados maiores oportunidades de treinamento, aumento, assim seu grau de especialização. Seja lá qual for o segmento que se deseje terceirizar, uma coisa é certa: uma empresa enxuta terá muito mais recursos para investir naquilo que é o seu objetivo principal: colocar no mercado produtos que interessem ao consumidor, de boa qualidade e por um preço inferior ao do concorrente.

6.CONCLUSÃO

A terceirização foi, e, pelos próximos anos, continuará sendo pauta de muitos embates pelo nosso país, mas independente de qual seja nossa posição sobre o tema não podemos divergir que esse fenômeno é uma tendência no cenário atual e futuro. Vale salientar ainda que a terceirização foi por muitos anos matéria omissa em nossa legislação, ficando assim nas mãos do Tribunal Superior do Trabalho a árdua missão de “legislar”, bem como, regulamentar o assunto por meio de sua jurisprudência que sempre gerou muita controvérsia para quem trabalha com isso no dia a dia.

As relações de trabalho, desde o seu início, foram objeto de diversos pactos. Foi uma luta difícil até o momento atual, em que se tem a relação de emprego, protegido pela Consolidação das Leis do Trabalho, coibindo qualquer tipo de fraude aos direitos dos trabalhadores. Esse é o motivo pelo qual muitos ainda resistem às modificações, entre elas a terceirização, tendo em vista o risco que traz para os direitos que os empregados conquistaram ao longo do tempo.

A contratação de mão-de-obra de empresas prestadoras de serviços surgiu como uma alternativa para as empresas se adaptarem à modernização da economia, proporcionando melhores condições de competitividade no mercado da livre concorrência. A mão-de-obra especializada com baixo custo, visa a diminuição dos encargos sociais que pesam sobre a contratação direta de empregados. É inevitável o crescimento desse novo mecanismo e resta como alternativa a instituição de meios para se coibir fraudes, para que se concilie a modernização empresarial com os interesses da classe operária.

É normal, sempre que se abre espaço - no ordenamento legal - para novas técnicas de modernização empresarial, sejam relativas a relações de natureza civil ou trabalhista, e que surjam juntamente com a evolução destas relações, as fraudes ao sistema, que tem origem junto com o próprio Direito.

Cabe aos aplicadores da Lei, policiar a utilização das novas técnicas, punindo qualquer manifestação de má fé por parte dos que se utilizam as mesmas. Assim, quando uma empresa terceirizar qualquer de seus serviços, o vínculo do empregado se forma diretamente com a tomadora, o mesmo ocorrendo quando, no decorrer da prestação de serviços, se detecte a subordinação direta do trabalhador à empresa tomadora dos serviços.

De nada adianta resistir ao processo de modernização, deve-se sim acompanhá-lo, numa visão realista, pois as empresas passam por dificuldades financeiras e o problema do desemprego é crescente em nosso país, sendo necessárias medidas que conciliem os interesses dos empresários com as necessidades dos trabalhadores.

Atualmente, a terceirização apresenta-se como um processo irreversível, e dificilmente poderá ser mudada. É, portanto, algo que veio para ficar. Por isto, deve-se

procurar melhorar as falhas, a fim de que assim, esse processo passe a ser bom e produtivo e se consiga alcançar os resultados desejados com a terceirização.

REFERÊNCIAS

BOMFIM, Vólia. **Breves comentários à nova redação da Lei n. 6.019/74:** terceirização ampla e irrestrita? LTr Suplemento Trabalhista SãoPaulo, v.53, n.26, p.131-132, abr. 2017.

CALCINI, Ricardo Souza. **A nova lei da terceirização e a reforma trabalhista.** Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário, São Paulo, v. 2, n. 7, 1. quinz., p. 245-242 (2/37468), abr. 2018.

CALEGARI, Luiz Fernando. **Novas tendências jurisprudenciais e legais no combate à "pejotização":** a quarentena para a contratação de antigos empregados na qualidade de prestadores de serviços em contraste com o permissivo para a terceirização das atividades-fim das empresas. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, SãoPaulo, v.29, n.353, nov. 2018, p. 50-66.

CARDOSO, Raira. **Avanço ou precarização?** reunindo opiniões divergentes, a terceirização irrestrita já é uma realidade no Brasil. Contraste e seus prestadores de serviços devem trabalhar em conjunto para garantir um ambiente seguro e saudável para todos. Proteção: Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho, Novo Hamburgo, v.30, n.311, p.43-56, nov. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 16.ed.Rio de Janeiro: Método, 2019

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18.es. São Paulo: LTr, 2019

IZIDO, Claudio Gonçalves. **Terceirização:** Evolução Legislativa da Terceirização no Brasil, São Paulo, 2017. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=18539 Acesso em 18 de novembro de 2019.

KOZICKI, Katya; SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Terceirização da atividade-fim: análise do julgamento da ADPF 324.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, SãoPaulo, v.29, n.362, p. 218-220, ago. 2019.

LOPES, Priscila. **A Lei da Terceirização após a Reforma Trabalhista** .Pernambuco, 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-lei-da-terceirizacao-apos-a-reforma-trabalhista> Acesso em 18 de novembro de 2019.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso.; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha.; BRAGA, Cristina Alves da Silva. **Análise da dimensão normativa da terceirização em face da reforma trabalhista e jurisprudência do STF.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Rio de Janeiro, v.85, n.2, p. 207-240, abr./jun. 2019.

RICHA, Morgana de Almeida. O desenvolvimento da terceirização e seus marcos normativos. Revista de Direito do Trabalho, SãoPaulo, v.43, n.174, p.87-122, fev.

2017.

PEIXE, Carlos Mendonça Didier Silva. **Terceirização no Brasil: tendências, dilemas, e interesses em disputa** 2013. Monografia (Pós-graduação em serviço social) – Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC), Rio de Janeiro, 2013

POCHMANN, Marcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**, São Paulo. Disponível em:
http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf Acesso em 20 de novembro de 2019.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A nova lei geral de terceirização do trabalho no Brasil. **Revista LTr Legislação do Trabalho**: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, v.81, n.5, p. 542-552, maio 2017.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. Nova lei da terceirização: o que mudou? **Revista LTr Legislação do Trabalho**: Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, v.81, n.7, p.810-819, jul. 2017.

ZAINAGHI, Luis Guilherme Krennek. **A evolução da terceirização: da 2ª Guerra Mundial à Lei 13.467/2017**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v.44, n.191, jul. 2018, p.75-93.