

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO EMPRESARIAL

PATRICIA VELHO DA SILVA

**ASPECTOS DESTACADOS DA TERCEIRIZAÇÃO FRENTE A ATUAL
ORDEM ECONÔMICA DA ATIVIDADE EMPRESARIAL**

CRICIÚMA, OUTUBRO DE 2011.

PATRICIA VELHO DA SILVA

**ASPECTOS DESTACADOS DA TERCEIRIZAÇÃO FRENTE A ATUAL
ORDEM ECONÔMICA DA ATIVIDADE EMPRESARIAL**

Monografia apresentada à Diretoria de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, para a obtenção do título de especialista em Direito Empresarial.

Orientador: Prof. (MSc). Fernando Locatelli

CRICIÚMA, OUTUBRO DE 2011.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida, aos meus pais, por tudo que me deram e, ao meu orientador, pela dedicação dispensada.

“Nunca deixe que lhe digam que não vale a pena acreditar nos sonhos que se tem, ou que os seus planos nunca vão dar certo, ou que você nunca vai ser alguém... Quem acredita, sempre alcança”

Renato Russo

RESUMO

A terceirização é um procedimento técnico moderno de gestão em que as atividades não principais de uma empresa são repassadas a outrem que pode executá-las, com mão-de-obra específica e própria, através da assinatura de contrato, podendo ser utilizado a sua própria estrutura física ou da empresa contratante. O objetivo da terceirização é a redução de custos e melhorar os bens e serviços na sua prestação e qualidade, sendo que, a empresa contratante fica, totalmente, focada na execução das atividades principais e enquanto as empresas terceirizadas focam nas atividades consideradas acessórias ou secundárias. O tema do presente estudo foi aplicado inicialmente em empresas privadas, porém, atualmente, pode ser estendida a toda a administração pública. Assim, o presente esboço procura esclarecer o processo de terceirização, vantagens e desvantagens, frente a atual atividade econômica empresarial.

Palavras-chave: terceirização; trabalho; economia; empresa.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA	12
1.2 PROBLEMA.....	12
1.3 OBJETIVOS.....	13
1.3.1 Objetivo Geral	13
1.3.2 Objetivos Específicos	13
1.4 JUSTIFICATIVA.....	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO AMBIENTE TRABALHISTA	15
2.1.1 Conceito	15
2.1.2 Evolução histórica.....	16
2.1.3 Sujeitos da terceirização	18
2.1.4 Requisitos essenciais da relação empregatícia na terceirização	20
2.1.4.1 Pessoaalidade	20
2.1.4.2 Onerosidade	21
2.1.4.3 Não-eventualidade.....	22
2.1.4.4 Subordinação direta.....	23
2.2 ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO	24
2.2.1 Parceria	24
2.2.2 Pseudoparceria	25
2.2.3 Prestação de serviços.....	25
2.2.3.1 Contrato de empreitada	26
2.2.3.2 Cooperativas de trabalho	27
2.2.3.3 Trabalhadores temporários	28
2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	29
2.4 FATORES CONDICIONANTES, CIRCUNSTANCIAIS OU REFLEXIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	31
2.4.1 A terceirização e o ambiente estratégico	31
2.4.2 A terceirização e o ambiente político	32
2.4.3 A terceirização e o ambiente organizacional	32
2.4.4 A terceirização e o ambiente tecnológico	33

2.4.5 A terceirização e o ambiente social.....	33
2.4.6 A terceirização e o ambiente econômico	34
2.5 CUIDADOS NECESSÁRIOS PARA O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO	34
2.6 NORMAS E PRECEITOS LEGAIS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	36
2.6.1 Enunciado nº. 239 do Tribunal Superior do Trabalho	36
2.6.2 Enunciado nº. 256 do Tribunal Superior do Trabalho	37
2.6.3 Enunciado nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho	37
2.7 AS RESPONSABILIDADES ADVINDAS DA TERCEIRIZAÇÃO	39
2.7.1 Terceirização Ilícita	39
2.7.2 Terceirização lícita	40
2.7.3 Responsabilidade do tomador de serviços ou cliente.....	42
2.7.4 Responsabilidade do prestador de serviços	43
2.8 QUARTEIRIZAÇÃO.....	44
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	45
3.1 TIPOS DE PESQUISA	46
3.1.1 Pesquisa Bibliográfica.....	46
3.1.2 Pesquisa Descritiva ou de Campo.....	47
3.1.3 Pesquisa Documental	47
3.2 ABORDAGEM DA PESQUISA.....	47
3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA	48
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	48
4 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

Denota-se que o mercado empresarial está cada vez mais competitivo, especialmente, entre as companhias de maior porte. (LAKATOS, 1997).

Desta forma, para atender a toda a sociedade nacional, as empresas estão investindo em qualificação profissional, tecnologia, qualidade na prestação de serviços e circulação de bens e em novas ideias de produção para atender as suas deficiências. (LAKATOS, 1997).

Todas estas atitudes são provenientes para a obtenção de prerrogativas competitivas perante os clientes e empresas concorrentes, as chamadas atividades-meio. (LAKATOS, 1997).

Estas atividades não são o foco das empresas, devido ao grande custo em manter a tecnologia necessária e o quadro profissional para esta área, assim, as organizações deliberam para outras companhias menores e terceirizadas este tipo de trabalho, o que está gerando um desenvolvimento grandioso no número de empresas que prestam serviços terceirizados. (LAKATOS, 1997).

A terceirização nasceu para suprir as necessidades das empresas de grande porte que possuem o intuito de se dedicarem, apenas, as atividades principais que proporcionam a toda sociedade, deliberando para outras empresas menores funções que integram algumas fases do processo produtivo do produto principal. (LAKATOS, 1997).

Logo, a técnica da terceirização envolve a pessoa jurídica do contratante e a pessoa jurídica do contratado. Assim, conforme apregoa Lakatos (1997), a empresa que contrata define a sua empresa contratada com muito zelo, para poder entregar as encomendas requeridas em prazo correto, bem como, as escolhem de acordo com o que podem oferecer ao contratante, tais como: tecnologia, qualificação profissional, responsabilidade na entrega dos produtos pedidos e a flexibilidade na negociação pelos serviços e produtos prestados. (LAKATOS, 1997)

Neste enfoque, este esboço verificou os aspectos relacionados ao processo de terceirização das atividades empresariais na atual ordem econômica, como uma forma impactante nas relações trabalhistas do país. (LAKATOS, 1997)

Lembrando que, a terceirização é uma forma trilateral de relação empregatícia, em contrapartida, nas relações trabalhistas clássicas o modelo é bilateral. (LAKATOS, 1997).

Desta forma, este trabalho traz a definição de terceirização, sua evolução histórica e tipos, bem como, as vantagens e desvantagens desta atividade perante o mercado empresarial econômico, fatores restritivos e cautelosos na sua aplicação.

Sobre a pesquisa realizada, a mesma se utilizou de material bibliográfico, no intuito de descobrir as principais questões relacionadas ao direito do trabalhador, no âmbito da empresa terceirizada e de obter os efeitos sócio-econômicos e jurídicos na utilização da terceirização.

1.1 TEMA

Abordar a terceirização e as conseqüências sob o enfoque organizacional, estratégico, social, político e, principalmente econômico decorrentes de sua aplicabilidade na empresa tomadora dos serviços.

1.2 PROBLEMA

Em que pese a terceirização ser amplamente praticada no mercado atual, não há qualquer codificação legal que trate especificamente do assunto, baseando-se, tal instituto, na legislação aplicável por analogia, e em conceitos e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais construídos a partir da prática costumeira.

Não obstante, pretendendo as empresas se dedicarem com mais exclusividade ao desempenho de sua atividade-fim, bem como atingir a excelência e conquistar um lugar de maior destaque no mercado e, também, objetivando a redução de custos – o que irremediavelmente influenciará numa melhor colocação no mercado consumidor – adota-se a terceirização.

Isso ocorre, dada a conscientização de que em determinados momentos é melhor dividir tarefas para somar resultados e sucessos, do que sacrificar o quadro pessoal e comprometer a qualidade do resultado obtido na atividade fim.

De suma importância, entretanto, a necessidade da adoção de algumas cautelas quando da terceirização, bem como da análise da viabilidade econômica para o negócio.

Frente a este contexto, questiona-se: como firmar contratos de terceirização de forma segura e que resulte na efetiva redução de custos?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar e expor as melhores alternativas disponíveis para a terceirização de atividades, com destaque ao aspecto econômico.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Conceituar, de forma qualificada e prática, a terceirização;
- Descrever os reflexos produzidos nos mais variados campos, tais como, tributário, trabalhista, previdenciário, pessoal, organizacional, social, econômico, político, quando da opção pela terceirização;
- Demonstrar os custos x benefícios da terceirização;
- Demonstrar a importância do planejamento estratégico com vistas a melhor aproveitar esta ferramenta;
- Avaliar, a partir das informações compiladas frente aos estudos doutrinários e pesquisas bibliográficas, se a terceirização é predominantemente, do ponto de vista legal e financeiro, viável ou não para as atividades empresariais dos tomadores dos serviços.

1.4 JUSTIFICATIVA

A terceirização é um tema amplamente debatido nas últimas décadas em razão da necessidade das empresas em diminuir seus custos, sem, contudo comprometer a qualidade do seu produto final.

Entretanto, não basta pura e simplesmente, contratar serviços terceirizados ou a prestação de serviços.

É necessário a adoção de algumas medidas cautelares a fim de se evitar o resultado oposto do pretendido, ou seja, o aumento dos custos e a perda da qualidade do produto final, o que pode ocorrer em razão da má contratação ou da falta de qualificação da empresa contratada.

Daí a importância do presente estudo a fim de mostrar as providências necessárias na hora da contratação e dos reflexos decorrentes da escolha errada ou da falta de cautela.

Conceituar e acompanhar o processo de terceirização na atual conjuntura econômica empresarial de acordo com os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais e também com base em casos práticos, por si só, justificam a viabilidade do presente estudo.

Ainda, destaque-se o propósito de contribuir para que as empresas do Grupo Realengo revejam as terceirizações contratadas até o presente momento e/ou tenham conhecimento acerca da viabilidade ou não da terceirização de outros setores e serviços, que não os condizentes a sua atividade-fim.

Em que pese a redução de custos não dever ser precipuamente o objetivo da terceirização, esta deve decorrer naturalmente como consequência do processo, quando feito da forma mais correta e legal possível (POLONIO, 2000).

Para que isso ocorra é necessário que os setores competentes – gerentes, administradores, recursos humanos – estejam corretamente informados sobre o tema e tenham conhecimento não só superficial acerca das alternativas disponíveis no mercado mas, principalmente no seu ambiente e cenário comercial.

Tal premissa ampara a presente pesquisa, pois não basta simplesmente terceirizar um determinado serviço porque econômica e comercialmente é mais viável, mas, principalmente, porque além de viável é seguro e o processo formado está de acordo com a legislação aplicável à espécie, o que, invariavelmente resultará na redução de custos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO AMBIENTE TRABALHISTA

2.1.1 Conceito

Conforme apregoa Prunes (1997), o processo de terceirização é formado por uma relação trabalhista composta por três membros: o *empregado*, pessoa física que labora em favor de *terceiros*, ou seja, o cliente, por intermédio do *empregador*.

Neste contexto, entende-se que a palavra terceirização deriva de terceiro, onde os considerados terceirizados são indivíduos distintos da empresa, bem como, do seu empregador e do seu empregado. E por ser um ente externo da relação interna da empresa, empregador e empregado, merece peculiaridades especiais e direitos específicos. (PRUNES, 1997).

Segundo Silva (2007), o procedimento da terceirização não somente fornece direitos especiais aos trabalhadores, mas, também, protege a empresa tomadora de serviço dos riscos pela contratação da mão-de-obra externa.

A terceirização é comumente trabalhada em vários países com economia forte e definida, somente, em países com problemas econômicos, este instrumento não é utilizado por trazer riscos à economia e aos empregadores. (PRUNES, 1997).

Para Silva (2007), o presente instrumento denotado é um elemento crucial na evolução das relações trabalhistas brasileira, por estar fora do âmbito empregatício clássico. É um tema novo na visão trabalhista, obtendo maiores informações e clareza nos últimos anos.

Na visão de Prunes (1997), a terceirização tem a finalidade de reduzir custos para a empresa que produz o produto final para ser oferecido ao mercado econômico, proporcionando às pequenas empresas a fabricação de alguns elementos essenciais formadores da mercadoria principal.

Para Silva (2007), o trabalhador integra o instrumento produtivo do tomador de serviços, não havendo uma relação trabalhista entre eles, e sim, com a empresa interveniente, formando uma relação de três entes distintos, ou seja, trilateral, o trabalhador, a empresa tomada de serviços e a empresa terceirizante.

Esta relação trilateral existente na terceirização foi vista na década de 90 como a nova tendência no mercado trabalhista, proporcionando uma flexibilização

grandiosa no âmbito produtivo e laboral, se tornando uma grande tendência no futuro do mercado social, proporcionando a evolução da sociedade junto ao meio trabalhista. (PRUNES, 1997).

Ainda na visão de Prunes (1997, p. 21), destaca-se:

Quando se fala em terceirização como um instrumento de flexibilização empresarial, deve-se entender de imediato a terceirização como uma espécie de gênero de parceria empresária. Donde se conceitua a terceirização como convergência de esforços sociais produtivos, com o objetivo de qualidade e produtividade.

Para Martins (2008), a contratação de indivíduos terceirizados não possui somente o nome de terceirização, bem como, verticalização, subcontratação, parceria e exteriorização empregatícia, para a fabricação bens ou prestação de serviços considerado atividades-secundárias, e não principais.

A atividade-fim ou principal seria o produto final da empresa terceirizante e a atividade-meio são as acessórias, tais como: limpeza, segurança e manutenção patrimonial. (SILVA, 2007).

Para Prunes (1997), a terceirização não é considerada como gênero e sim como uma espécie de parceria empresarial, onde se conceitua como uma convergência de valores sociais de produção, com o intuito de produzir e obter qualidade.

Enfim, nas relações de terceirização com a participação de três indivíduos, o empregado não é somente subordinado ao seu empregador, bem como, da empresa que lucra com os trabalhos prestados por ele. Lembrando que, a intermediação trabalhista definitiva ou temporária, o cliente obtém um cargo superior hierárquico, com o intuito de tracejar as diretrizes para a efetivação do comando operacional. (PRUNES, 1997).

2.1.2 Evolução histórica

A terceirização teve os seus primeiros passos iniciais durante a vigência da Segunda Grande Guerra Mundial, mais especificamente, no país norte-americano em meados dos anos 40. (POCHMANN, 2007).

Neste momento histórico mundial, a necessidade de fabricação de armas de fogo e a produção bélica eram primordiais, obrigando os militares juntamente com grandes empresários transferirem esta produção às empresas menores, que

prestassem corretamente os serviços, para a garantia de material bélico para o prosseguimento guerrilheiro. (POCHMANN, 2007).

Desta forma, as empresas de grande porte, por estarem sobrecarregadas na produção de armas de fogo, delegaram os seus serviços para terceiros, no intuito de agilizar a produção. Por ocorrer esta mudança, o modelo clássico de produção empresarial obteve a modificação de seu nome, passando de fordismo, onde havia apenas uma empresa, que comandava unicamente, a produção de bens, para *toyotismo*, fundamentado na descentralização do comando empresarial e na redução das indústrias. (POCHMANN, 2007).

Este modelo chamado *toyotismo* tinha como fundamental ponto a não-verticalização da empresa, onde as atividades principais ficavam sobre controle da empresa, e as atividades acessórias eram repassadas a pequenas terceirizadas. Assim, proporcionou-se o aparecimento de empresas especializadas em executar as atividades acessórias da empresa principal. (POCHMANN, 2007).

Para Pochmann (2007), após o término da guerra, verificou-se a importância da terceirização no processo produtivo e administrativo no mercado econômico, pois as empresas de grande porte iniciaram uma maior preocupação, somente, com as atividades principais, e as terceirizadas iniciaram um processo competitivo, qualificativo e eficiente para proporcionarem os melhores serviços e circulação de bens desejados.

Com esta evolução das empresas terceirizadas, o comportamento dos clientes modificou-se, ensejando o progresso da concorrência. Anteriormente, como não haviam produtos e serviços diversificados, os clientes não exigiam novos produtos, bem como, qualidade. Com a concorrência e a exigibilidade da clientela, os mesmos iniciaram a busca por menores preços e melhores qualidades, analisando o produto, antes da efetivação da compra. (PINTO JUNIOR, 2006).

Com esta evolução e exigência da clientela, as empresas iniciaram a valorização para o atendimento eficiente e adequando seus empregados a todos os tipos de deveres perante os mesmos. (PINTO JUNIOR, 2006).

Mas essa mudança nem sempre proporcionou vantagens as empresas de grande porte, pois enquanto as pequenas se sobressaiam no atendimento ao cliente e na qualidade de produtos e serviços, as maiores obtiveram uma redução de sua lucratividade e dos clientes. (POCHMANN, 2007).

Para evitar tais problemas, esforços por parte das pessoas jurídicas de

grande porte foram aceitos. O primeiro esforço foi o chamado *downsizing*, onde a redução hierárquica e a eliminação de cargos propiciou a evolução parcial das mesmas, tornando-as mais competitivas e ágeis. (PINTO JUNIOR, 2006).

No início do processo de terceirização, houve certo receio por parte dos administradores empresariais, no âmbito da perda do poderio. Contudo, ao passar dos anos, verificou-se que este temor não tinha fundamento, pelo contrário, houve-se um aumento na agilidade da entrega dos produtos e a verificação de uma qualidade superior aos produtos, anteriormente, oferecidos. (POCHMANN, 2007).

Em suma, atualmente, a parceria terceirizada é usufruída por todos os tipos empresariais de pessoa jurídicas, desde as grandes, médias e pequenas empresas. (PINTO JUNIOR, 2006).

2.1.3 Sujeitos da terceirização

No processo de terceirização há muitos ensinamentos jurídicos que pregam como sendo uma relação trilateral com a existência de três componentes, ou seja, empregado, empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora de serviços. (CUNHA, 2004).

De início, se conceitua a parte hipossuficiente desta relação, ou seja, o trabalhador. Assim Cunha (2004) define o empregado como uma pessoa física que labora de forma não eventua para o empregador, mediante subordinação e pagamento de salário.

No mesmo sentido, Cunha (2004) assinala que a legislação trabalhista tem a função de proteger o trabalhador, vez que procura harmonizar a relação empregatícia para haver a satisfação de todas as partes. Lembrando que, a Justiça do Trabalho tem o escopo de proteger o empregado, pessoa física, visando preservar seus direitos, o que, por conseguinte, minimiza os prejuízos dos mesmos.

Quando se fala em empregado, se relaciona com a pessoa física e natural, não podendo pessoas jurídicas utilizar desta função. O empregado não pode ser prejudicado por nenhum tipo de discriminação, não havendo distinção entre sexo, raça, cor, com exceção, de que a idade mínima para se iniciar as atividades laborativas está descrita em lei. (CUNHA, 2004).

Para se ter um vínculo empregatício entre o empregador e o empregado, este precisa efetuar tarefas não-eventuais, através do requisito da pessoalidade, de

forma contínua e sem interrupções, devendo estar subordinado àquele, ou mesmo dependente. (CUNHA, 2004).

Ressalta-se que, como o empregador possui melhores condições econômicas que o empregado, e dispõe dos meios de produção necessários para a efetivação das atividades desenvolvidas pelo trabalhador, formando uma relação de dependência entre ambos. (CUNHA, 2004).

Entretanto, é necessário esclarecer que a dependência econômica existente entre uma pessoa e outra, não caracteriza necessariamente um vínculo empregatício. (CUNHA, 2004).

Em outras palavras, Cunha (2004), também ressalta que a dependência do empregador para com o empregado especializado, pode ser técnica, pois aquele possui o maquinário necessário, porém, não tem o conhecimento correto para a produção de bens. Nesta situação, a dependência é do empregador para com o seu empregado, contudo, não está caracterizado inversão de papéis, ou seja, o empregado permanecerá subordinado ao empregador e este continuará detendo os poderes de direção, formando-se uma dependência jurídica. (CUNHA, 2004).

Para Cunha (2004), o empregador é uma empresa, individual ou coletiva, que detém os riscos das atividades econômicas, podendo admitir e demitir empregados, bem como, assalariando e dirigindo a prestação de serviços. (CUNHA, 2004).

Na visão de Cunha (2004), a pessoa do empregador poderá ser ocupada por pessoa física ou jurídica e entidades sem personalidade que utilizam de trabalhos subordinados.

Sobre a empresa, Cunha (2004) entende que é a atividade desenvolvida pelo empregador, que tem o intuito de prestar serviços e fazer com que circule bens no mercado financeiro. Ela faz parte do patrimônio do empregador, se tornando imprescindível para a sua sustentabilidade.

A relação existente entre empregado e empregador tem direitos e deveres, onde o empregado deve prestar pessoalmente as atividades laborais, mediante subordinação e pagamento de salário e o empregador deve respeitar os direitos trabalhistas quitando suas obrigações. (CUNHA, 2004).

O terceiro e último sujeito da terceirização é caracterizado pelo tomador de serviços ou o cliente propriamente dito, pois é através deste que se concretiza a relação trilateral existente. Lembrando que, é por sua existência que a terceirização

surge como contrato legal. (PRUNES, 1997).

Neste mesmo pensamento, Prunes (1997) menciona que o cliente poderá ser representado tanto por pessoa física, quanto jurídica, porém, a sua responsabilidade, perante os direitos trabalhistas, é a de uma empresa.

Estas empresas podem ser caracterizadas como privadas ou públicas admitindo-se a possibilidade de deterem trabalhadores temporários, conforme expresso legalmente. (PRUNES, 1997).

Em suma, Prunes (1997) afirma que o tomador ou cliente sempre será o terceiro sujeito da relação trilateral da terceirização, sendo que sua participação é oculta, obtendo apenas os benefícios contratuais advindos deste negócio.

2.1.4 Requisitos essenciais da relação empregatícia na terceirização

Conforme prega Rocha (2007), há contrato de trabalho quando existe uma troca de deveres e direitos entre duas partes, sendo que a primeira executa a prestação de trabalho e a outra paga pelos serviços prestados, lembrando que, a natureza da prestação de serviço é que determina o tipo de contrato celebrado.

As relações trabalhistas entre empregador e empregado são as mais freqüentes no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente, no Direito do Trabalho, porém, existem outros tipos de contratos, com as suas peculiaridades. (ROCHA, 2007).

Desta forma, os contratos de trabalho se diferenciam dos demais devido aos seguintes elementos: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação direta. A seguir os mesmos serão elucidados em suas particularidades. (ROCHA, 2007).

2.1.4.1 Pessoalidade

Conforme prega Martins (2006), a pessoalidade no contrato de trabalho torna a relação de emprego infungível, pois o trabalhador não pode ser substituído por outro, sob pena do vínculo atingir a última pessoa contratada. Esta característica da infungibilidade qualifica a pessoalidade, sendo o empregado, pessoa física, certa e determinada.

Para Oliveira (2000), o requisito da pessoalidade está intimamente ligado

com a pessoa do empregado. Isto é determinante para que haja confiança entre as partes na relação de trabalho, sendo isso intransferível.

Na ausência da pessoalidade, a relação empregatícia fica prejudicada, porém, somente ela não a caracteriza, necessitando do item da subordinação, da continuidade e da onerosidade para a formação do contrato de trabalho. (OLIVEIRA, 2000).

2.1.4.2 Onerosidade

O requisito da onerosidade equivale a recompensa do empregado em prestar as atividades necessárias para a satisfação do empregador, ou seja, o chamado salário, pois não havendo pecúnia não há de se falar em relação empregatícia. (MARTINS, 2006).

Lembrando que, a exceção desta regra seria o trabalho voluntário, como fundamenta o artigo 1º da Lei nº. 9.608/1998, pois o mesmo não gera vínculo empregatício com nenhum empregador, bem como, não gera despesas previdenciárias. (MARTINS, 2006).

Na visão de Oliveira (2000), a onerosidade é uma espécie de subordinação financeira existente entre o empregado e o empregador, para a sua subsistência.

Para Tolentino (2007), a relação de trabalho entre as partes é representada como uma forma comutativa e onerosa, por ser um contrato recíproco de direitos e deveres. O dever do empregado é prestar as atividades laborais de acordo com necessidade do empregador, em contrapartida, este deve retribuir o empregado de forma a pagar o salário de acordo com a função que desempenha.

O pagamento do salário deve ser realizado em dinheiro ou espécie do mesmo, lembrando que, a legislação trabalhista proibiu a quitação salarial através de bens e mercadorias advindas do negócio empreendedor do empregador para evitar problemas na subsistência do empregado. (OLIVEIRA, 2000).

Em suma, pode-se dizer que a onerosidade advinda do contrato de trabalho é a consequência das vantagens buscadas pelo contratante, em troca de prestação laboral a que se tem obrigação pela outra parte. (OLIVEIRA, 2000).

Para Tolentino (2007), a obrigação adquirida pelo empregado em prestar serviços em prol do empregador, conforme acordado no contrato de trabalho, se dá

de modo bilateral, ou seja, o empregador tem o dever de pagar o salário, respeitando a reciprocidade existente nas prestações adquiridas pelo negócio trabalhista.

A legislação trabalhista informa a importância da existência do salário para os trabalhadores, pois é através dele que estes podem se manter com dignidade na sociedade brasileira. (OLIVEIRA, 2000).

2.1.4.3 Não-eventualidade

Conforme prega Martins (2006), o requisito da não-eventualidade caracteriza a relação de trabalho, pois o empregado deve prestar as atividades necessárias de forma contínua e não-eventual e, se assim não o fosse, não estaria caracterizado o vínculo empregatício.

Para Oliveira (2000), a regra geral do requisito da não-eventualidade é a da relação de trabalho ser de forma contínua por um prazo indeterminado, porém, a legislação brasileira possibilita uma exceção, nos casos previstos no artigo nº. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, a seguir descrito:

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (BRASIL, 1943).

Além destes casos elencados no dispositivo acima mencionado, cita-se, ainda, o trabalho temporário como exceção à regra, e o trabalho eventual, no qual não está presente o pressuposto da não-eventualidade, motivo este que não caracteriza a relação de trabalho. Ressalta-se que este trabalho eventual é aceito pelo empregador em casos de extrema necessidade e por um curto espaço de tempo. (ALMEIDA, 2006).

Para Oliveira (2000), a estabilidade é necessária na relação de trabalho através do requisito da continuidade e precisa ser analisada com cautela, pois, a não-eventualidade é a prestação de serviço realizada por certo tempo relevante, para poder ser caracterizada.

Salienta-se que, a prestação de serviços efetuada pelo empregado ao mesmo empregador, por vários períodos alternados, não caracteriza o requisito da continuidade, assim, ausente a estabilidade necessária para o contrato de trabalho. (OLIVEIRA, 2000).

Por fim, Almeida (2006) afirma que, o trabalhador que efetua suas prestações de serviços ao empresário de forma contínua, indeterminável e inalterável, uma vez que, permaneça por tempo significativo nas suas funções em benefício da empresa, dita uma relação íntima e satisfatória e, juridicamente, no âmbito trabalhista, gera direitos e deveres para as partes envolvidas.

2.1.4.4 Subordinação direta

O requisito da subordinação direta é um dos principais elementos que compõem o vínculo empregatício. (OLIVEIRA, 2000).

O conceito desta subordinação direta está relacionado com o controle efetuado do empregador no empregado para a efetivação da produção e da produtividade em si. O controle efetuado pelo empregador não está somente relacionado aos horários da jornada de trabalho, mas também, à produtividade do empregado e ao seu relacionamento dentro da empresa. (OLIVEIRA, 2000).

Para Martins (2006), o empregador necessita subordinar as ordens para os empregados, tornando estes dependentes daquele. Porém, no caso do trabalhador autônomo, é uma exceção, pois o mesmo trabalha sem estar subordinado a nenhum empregador, exercendo suas atividades com independência, bem como, assumindo os riscos advindos do seu empreendimento.

Esta subordinação direta que o empregado sofre, limita a autonomia dos mesmos, conforme acordado no contrato de trabalho, cabendo ao empregador o dever de direcionar as atividades necessárias dos empregados, e a estes desempenhá-las com competência. (RAPASSI, 2008).

Na visão de Oliveira (2000), o requisito da subordinação direta tem por escopo incluir todo trabalhador na definição de empregado dentro do núcleo principal da empresa, mesmo na opção de apenas colaborar nas decisões negociais.

Conforme Oliveira (2000), a relação existente entre empregado e empregador não pode ser vista como duas prestações de serviços independentes, pois elas estão interligadas e subordinadas uma a outra.

Na compreensão advinda de Oliveira (2000), esta subordinação não é somente no âmbito trabalhista do empregador com o empregado, há a subordinação econômica do empregado com o empregador, pois aquele dependente exclusivamente deste para a sua subsistência.

Desta forma, compreende-se que a subordinação direta é necessária para compor a relação de trabalho perfeita, tornando-se imprescindível a sua participação. (OLIVEIRA, 2000).

2.2 ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO

No início de seu surgimento, a terceirização teve o intuito de reduzir custos e aumentar a produção das empresas de maior porte, porém, com o passar dos anos, a necessidade de adaptação junto as necessidades da sociedade, fez a terceirização se dividir e ser classificada em três espécies para melhor entendimento. São elas: parceria, pseudoparceria e prestação de serviços. A seguir, será analisada cada espécie para melhor compreensão.

2.2.1 Parceria

O processo de parceria, no início de sua existência, teve o intuito de unir duas empresas e suas forças para a fabricação de um produto final, a ser levado ao mercado para o consumo. (GIOSA, 1993).

Apesar desta parceria entre as empresas, cada uma possui o seu conjunto de empregados independentes, que estão subordinados a empresa contratada, não havendo confusão entre os entes da parceria. (GIOSA, 1993).

Através desta parceria, certos setores das empresas envolvidas sofrem algum tipo de alteração, proporcionando, em muitos casos, redução no quadro funcional. Setores, estes, que laboravam com a matéria-prima, são desativados pela pessoa jurídica por não ter mais o intuito de manter este custo, transferindo esta tarefa a outras empresas parceiras. (GIOSA, 1993).

Para o sucesso da parceria entre as empresas, há a necessidade de

respeito entre ambas, e que o processo de produção seja de alto nível com a fabricação de produtos qualitativos e padronizados. Dentre estas características, outras devem ser inclusas para o progresso do negócio, ou seja, redução do custo para posterior repasse aos consumidores, entrega dos produtos em prazo correto e a quantificação das unidades seja de acordo com o requisitado pelo mercado. (PINTO JUNIOR, 2006).

2.2.2 Pseudoparceria

Esta espécie de terceirização difere da parceria, anteriormente analisada, pois naquela não havia uma subordinação às empresas envolvidas. Já, neste caso, o acordo realizado prega que, as empresas de menor porte sejam subordinadas as maiores, havendo diferenciação na hierarquia, se submetendo as exigências necessárias. (PINTO JUNIOR, 2006).

Porém, apesar desta diferença, ambas são autônomas e independentes, não podendo suas atividades iniciais serem extintas por exigência de alguma empresa maior. (PINTO JUNIOR, 2006).

Ressalva-se a existência de empresas que, no intuito, de reduzir seus gastos trabalhistas, advindos de contratos diretos, se subdividem em outras, sem a dispensa de seus empregados. (PINTO JUNIOR, 2006).

Havendo esta divisão, as empresas subdivididas passam a ser gerenciadas pelos empregados, que ficam subordinados a empresa mãe, não lhe permitindo a administração independente e autônoma e sim, vinculada. (PINTO JUNIOR, 2006).

Através do anteriormente mencionado, chega-se a conclusão de que esta forma burla os direitos trabalhistas e prejudica a relação empregatícia, ferindo os direitos dos empregados. (PINTO JUNIOR, 2006).

2.2.3 Prestação de serviços

Esta espécie de terceirização se caracteriza pelo intercâmbio de empregados, conforme acordado no contrato, entre várias empresas. (GIOSA, 1993).

Os empregados não laboram para uma determinada empresa, e sim para

várias, sem vínculo empregatício, somente, há algum tipo de subordinação com a empresa que contratou os seus serviços, ou seja, a empresa prestadora de serviços. (GIOSA, 1993).

Para a sua melhor elucidação e conforme o contrato firmado entre as empresas, esta modalidade pode ser dividida em três tipos: contrato de empreitada, cooperativas de trabalho e trabalhos avulsos, conforme a seguir identificado e analisado. (GIOSA, 1993).

2.2.3.1 Contrato de empreitada

Segundo Prunes (1997), a diferenciação entre os contratos de trabalho e os contratos de empreitada é evidente. Até mesmo os Tribunais Trabalhistas já possuem uma distinção clara na jurisprudência sobre os dois institutos.

Esta modalidade de prestação de serviço tem como escopo um fim específico, ou seja, praticar uma atividade contratada, e não uma ação que a vontade do locador deseja. Assim, não gera vínculo entre a empresa contratada e o serviço contratado. (SERRA, 2003).

Na visão de Prunes (1997), o serviço de empreitada é aquele realizado pelo empreiteiro indireta ou pessoalmente, onde o mesmo efetua pequenos trabalhos.

Destarte, através deste contrato de empreitada, o empreiteiro se compromete a executar a obra, através de terceiros ou pessoalmente, para ser recompensado por uma renda fixa, a ser quitada pela outra parte, conforme suas instruções e sem vínculo de subordinação. (PINTO JUNIOR, 2006).

Nesta modalidade, os contratos podem ser firmados com pessoas físicas ou empresas. Contudo, é totalmente inválida a possibilidade de vínculo empregatício entre as partes contratantes do negócio, isto é, não há possibilidade de continuidade nas atividades, há a exclusão de subordinação trabalhista, e a impossibilidade de prestar serviços a apenas uma empresa e os trabalhos desenvolvidos não podem atingir a atividade-fim da empresa contratada. (GIOSA, 1993).

A responsabilidade do empreiteiro se impõe perante o dono da obra, onde aquele assume os riscos, encargos trabalhistas, lucros e prejuízos, se tornando o responsável pelo empreendimento. A relação existente entre o dono da obra e o empreiteiro esta fundamentada juridicamente no direito civil, com transmissão das

obrigações mediante contrato, assim somente o empreiteiro é o responsável pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores da obra. (PRUNES, 1997).

Segundo Prunes (1997), os preceitos legais brasileiros informam que a responsabilidade do empreiteiro é solidária, contudo não se pode levar esta responsabilidade até o dono da obra, pois como mencionado anteriormente, a relação entre os dois é fundamentada pelo direito civil, onde o dono da obra não assume os riscos advindos da relação firmada.

Desta forma, Prunes (1997), informa que o empreiteiro assume todo e qualquer tipo de responsabilidade, inclusive, a trabalhista. Assim, o dono da obra somente responde pelos encargos previdenciários sobre os construtores e trabalhadores.

2.2.3.2 Cooperativas de trabalho

Conforme Giosa (1993), esta modalidade visa a reunião de vários trabalhadores pelo motivo de desempenharem a mesma atividade laborativa em empresas privadas ou públicas, a chamada cooperativa de trabalho.

Na visão de Carrion (2007), as cooperativas surgem da vontade de seus integrantes em dividir as tarefas por igual e os lucros são distribuídos de acordo com a responsabilidade e função de cada um.

A administração é realizada pelos próprios entes formadores da cooperativa, sem a necessidade de contratação de uma empresa para a realização desta atividade. Assim, não se pode falar que existe um “patrão”, apenas haverá uma direção administrativa sobre a cooperativa. (PINTO JUNIOR, 2006).

Lembrando que, esta modalidade não visa a possibilidade de vínculo empregatício entre a prestadora de serviços e a cooperativa, devido a não exclusividade de desempenhar atividades a apenas uma empresa, mas sim a várias, podendo, inclusive, a prestação se dar ao mesmo tempo. (GIOSA, 1993).

Sua base legal foi incentivada pela Lei nº. 5.764/1971, com o surgimento de cooperativas de produção administradas por seus próprios integrantes, não possuindo finalidade lucrativa e seus serviços eram prestados para o próprio benefício dos cooperados. (CARRION, 2007).

Atualmente, as cooperativas de trabalhos são um pouco diferenciadas das de 1971, pois a terceirização prevalece com os trabalhos oferecidos às

empresas que deles necessitem. (CARRION, 2007).

Para Martins Filho (2005), as cooperativas de trabalho só poderiam agregar profissionais independentes, sem subordinação do empregado, apenas oferecendo serviços a terceiros.

Desta forma, a Consolidação das Leis do Trabalho foi alterada no seu dispositivo nº. 442, através do parágrafo único, admitindo esta insubordinação. Assim, menciona-se:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (BRASIL, 1943).

De acordo com o texto legal mencionado, Martins Filho (2005) informa que a ausência de vínculo empregatício entre os tomadores de serviços e as cooperativas contribuiu com o surgimento de cooperativas ilícitas, especialmente na zona rural.

Para Garcia (2003), as cooperativas ilícitas são muito freqüentes no país, acobertando relações trabalhistas contínuas, com subordinação, mediante pagamento de pecúnia, em forma de salário, e, por serem ilícitas, não recolhem os encargos trabalhistas necessários, ocasionando fraudes à previdência.

Por esta atitude, várias empresas dispensam seus empregados e os recontratam, fomentando o surgimento de cooperativas de trabalho para a efetivação de serviços. (GARCIA, 2003).

Segundo Delgado (2003), a legislação favoreceu as cooperativas para a contratação de profissionais e trabalhadores independentes, assim, favorecendo a presunção de ausência de vínculo empregatício. Contudo, não se precaveu da possibilidade de fraudar a Previdência Social.

Desta forma, comprovada a participação de profissionais e trabalhadores dependentes e não-autônomos, fica assegurada a não conformidade com a legislação que baseia as cooperativas, fixando assim, vínculo empregatício e conseqüentemente encargos trabalhistas, por estar caracterizada relação de trabalho. (DELGADO, 2003).

2.2.3.3 Trabalhadores temporários

Conforme prega Delgado (2003), a fundamentação da terceirização foi iniciada no mercado privativo através das seguintes espécies: dos trabalhos temporários e dos trabalhos de vigilância.

Com esta possibilidade a legislação permitiu a atuação de trabalhadores em empresas, sem o vínculo empregatício; tornando-se vinculados à empresa de trabalho temporário em que foram contratados, com a finalidade exclusiva de atender a substituição de trabalhadores permanentes ou acrescentar ao conjunto de funcionários seus serviços por tempo determinado. (DELGADO, 2003).

Nesta relação de trabalho temporário, o empregador recebe a prestação dos serviços necessários e o empregado desempenha-os com o intuito de arrecadar salário. Há uma troca de favores. (PRUNES, 1997).

Entretanto, Delgado (2003) afirma que o trabalho temporário, não representa a terceirização, conforme embasamento legal, pois, nesse caso, a empresa transmite a outra, em caráter definitivo, a efetuação de seus serviços, como é o caso das empresas de limpeza, vigilância e conservação.

Assim, os serviços considerados temporários não são somente embasados por normas gerais, e sim, por exigências legais definidas de tipificação e de validade. (DELGADO, 2003).

Desta forma, como prega Prunes (1997), o trabalho temporário tem a seguinte definição: prestação de serviços ao empregador, mediante subordinação de terceiros, no intuito de substituir os empregados permanentes de uma empresa ou por aumento de trabalho devido à épocas específicas, que pode ser considerado imprevisível.

Em suma, segundo Prunes (1997), a empresa para quem são destinados os serviços pode possuir pessoal temporário, em curto prazo e para suprir a necessidade empresarial em determinada função.

2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Com o tempo, as empresas estão se dedicando cada vez mais às suas atividades finais, deixando as atividades-meios a terceiros, visando dar maior efetividade ao seu negócio. (QUEIROZ, 1992).

A maioria dos empreendedores tem a terceirização como uma alternativa eficaz de flexibilização empresarial, trazendo maior qualidade, produtividade e

competitividade ao mercado. Trazendo maiores satisfações para os clientes em geral. (QUEIROZ, 1992).

Para Lakatos (1997), a terceirização é uma tendência forte e contínua, que além de beneficiar as empresas com lucros, reduz os custos da contratante em curto prazo de tempo.

Fontanella (1994) admite as seguintes possibilidades de avaliação para a garantia de vantagens e desvantagens: qualificação, tecnologia no maquinário, adimplência, preço e agilidade.

Conforme Giosa (1993), a vantagem trazida pela terceirização serviu como um procedimento para inovar a gestão das empresas, bem como, a forma estrutural e comportamental de seus trabalhadores, e com isto trazer os benefícios necessários para o sucesso do empreendimento, tais como, o aumento na produtividade, eficiência e qualidade.

Assim, segundo Serra (2003), a seguir mencionam-se os motivos pelas quais as vantagens da terceirização são grandiosas:

- Maior especialização nos serviços a serem prestados;
- Grandes ofertas de emprego, bem como, maiores investimentos em empresas com o intuito de terceirizar;
- Qualificação na prestação dos serviços, para a satisfação dos clientes;
- Controle maior na prestação de serviços, pois através de uma administração competente, a efetuação das atividades será feita com maior empenho;
- Experiência profissional e investimento na capacitação dos mesmos;
- Crescimento empresarial e nos lucros, gerando maior investimento no empreendimento;
- Redução de custos na especialização dos profissionais;
- Transferência da tecnologia para as empresas terceirizadas fornecidas pelas empresas prestadoras de serviço;
- Redução nas custas de manutenção dos equipamentos laborativos;
- Garantia de qualidade dos serviços prestados;
- Crescimento no empreendimento, sem investimentos grandiosos.

Sobre as desvantagens relativas à terceirização para com as empresas, Giosa (1993) elenca os seguintes motivos:

- Não continuação das atividades prestadas a uma determinada empresa, devido a rotatividade dos empregados;
- Independência entre a empresa contratada e a terceirizada, quando há escassez na capacitação operacional;
- Dificuldade na consolidação de parcerias entre as empresas;
- Burocracia na formalização dos contratos;
- Desrespeito com os direitos trabalhistas;
- Conservadorismo e resistência;
- Lide entre os sindicatos;
- Custo dispendioso nas demissões;
- Fornecedores sem a qualificação desejada.

2.4 FATORES CONDICIONANTES, CIRCUNSTANCIAIS OU REFLEXIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

De forma ampla e geral, há que se considerar uma série de fatores que condicionam, de modo efetivo e determinante, o sucesso da implantação de processos de terceirização nas empresas, dentre os quais, cita-se:

2.4.1 A terceirização e o ambiente estratégico

Com o desafio da competitividade, as empresas comprovam a necessidade de contratar terceiros para que possam concentrar toda a sua energia na atividade-fim. (POLONIO, 2000).

É sabido que mais agilidade empresarial resulta maior produtividade e qualidade do produto final, atendendo às exigências da competitividade nos mercados interno e externo. (POLONIO, 2000).

Segundo Polonio (2000, p. 97/98):

O objetivo de um processo de terceirização é a liberação da empresa da realização de atividades consideradas acessórias (ou atividades meios), permitindo que a administração concentre suas energias e criatividade nas atividades essenciais. Como resultado deste processo alcança-se maior eficiência com produtos de melhor qualidade.

Com a opção pela terceirização em alguns dos seguimentos, a empresa tomadora dos serviços (contratante) deve adotar medidas estratégicas, rever alguns

conceitos, elaborar uma nova filosofia organizacional, estudar o plano de investimentos da empresa, conscientizar todos do corpo funcional, inclusive e principalmente os da alta administração, acerca das tendências adotadas em razão da adoção da terceirização. (POLONIO, 2000).

2.4.2 A terceirização e o ambiente político

Para Giosa (1995), a terceirização não se restringe tão somente as empresas privadas, vez que, cada vez mais, os governos brasileiros, em todos os níveis – municipal, estadual e federal – têm adotado a terceirização como meio adequado de proceder com as mudanças estratégicas e operacionais necessárias nos órgãos públicos.

Segundo Giosa (1995, p. 23):

Os programas de desestatização da economia, de privatização de empresas estatais, de abertura de economia para produtos antes não liberados, de desregulamentação das leis e da burocracia, e os programas de qualidade e produtividade, dão ao Estado condições de avaliar os reflexos mutacionais que ocorrerão com a implantação da Terceirização nos órgãos públicos.

Para Giosa (1995), tal iniciativa, com o objetivo da diminuição da máquina pública e menos interferência na economia, confere à terceirização o destaque ideal que a consagra como processo gerador de reflexão sobre o papel do Estado, com o intuito de possibilitar a redução de custos, a melhoria da qualidade dos serviços prestados, o melhor uso da tecnologia e maior transferência de conhecimento entre as empresas.

2.4.3 A terceirização e o ambiente organizacional

Assim como novas estratégias são estabelecidas na empresa que opta pela terceirização de alguns setores, o mesmo ocorre com sua estrutura organizacional. (GIOSA, 1995).

Medidas organizacionais como, modificações no espaço físico e na estrutura funcional, na delegação de poderes e competências, atualização no sistema de informações gerenciais, dentre outras, inevitavelmente deverão ocorrer, possibilitando mais suporte e qualificação para a tomada da decisão. (GIOSA, 1995).

2.4.4 A terceirização e o ambiente tecnológico

O instituto da terceirização possibilita a disponibilidade do uso da tecnologia pelas empresas prestadoras de serviço, com economia virtual de escala no uso otimizado, podendo ocorrer, ainda, a adequação da tecnologia na adaptação dos equipamentos às exigências dos clientes. (GIOSA, 1995).

Outros efeitos no ambiente tecnológico podem ser mencionados como a necessidade de transferência do conhecimento da tecnologia utilizada entre empresa contratada e contratante, no aperfeiçoamento das relações e otimização dos serviços. (GIOSA, 1995).

Ainda no ambiente tecnológico, Giosa (1995, p. 26), menciona: “a possibilidade de desenvolvimento de um plano de melhoria tecnológica que o prestador de serviços poderá propor ao contratante, com vistas a obter melhores resultados operacionais.”

2.4.5 A terceirização e o ambiente social

Do ponto de vista social, a terceirização merece ser avaliada com relação à possibilidade de abertura de novos negócios e a necessidade de revisão das funções decorrentes da aplicação da terceirização. (GIOSA, 1995).

Conforme afirma Giosa (1995), em que pese num primeiro momento, a terceirização ser vista como uma ameaça para os empregados da empresa contratante, tendo em vista que a terceirização de determinado setor resultará na demissão dos colaboradores que ali trabalham, há que se considerar que a empresa que será contratada para a prestação dos referidos serviços necessitará de mão-de-obra já qualificada para tal.

Assim, o que pode ocorrer, é que referido empregado seja admitido na empresa prestadora do serviço ou, até mesmo, constitua sua própria empresa neste ramo de atividade a fim de concorrer em igualdade de condições no mercado e passar a ser a própria prestadora. (GIOSA, 1995).

Ainda, sob o enfoque social, a revisão das funções ocasionará a possibilidade de melhor aproveitamento da mão-de-obra disponível nas áreas terceirizadas. (GIOSA, 1995).

Giosa (1995, p. 27) leciona que:

A movimentação interna funcional, com a Terceirização, ensejará ao administrador a possibilidade de aproveitar a mão-de-obra disponível das áreas terceirizadas, mas já com o conhecimento da empresa, sua cultura e filosofia, e, devidamente treinados e com o potencial para as atividades-fim, que serão naturalmente incentivadas e em crescimento, pois a terceirização tenderá a fazer expandir a empresa nestas micro-unidades.

2.4.6 A terceirização e o ambiente econômico

Com a aplicação da terceirização nas empresas, a estrutura de custos internos deverá ser adaptada à nova sistemática, definindo sua conceituação a nível contábil e operacional. (GIOSA, 1995).

Em se tratando de investimentos, poderá haver variações de planejamento, de acordo com a agilidade de implantação da Terceirização, bem como da remuneração dos ativos existentes, e dos registros contábeis da depreciação dos mesmos. (GIOSA, 1995).

Merece destaque, ainda, que os preços e tarifas praticadas poderão ser revisados pelas empresas com a introdução da Terceirização, pois os serviços e mão-de-obra empregados no processo de produção exercem influência direta ou indireta no resultado final. (GIOSA, 1995).

Oportuno o ensinamento de Giosa (1995, p. 25) na seguinte forma:

[...];

b) a nível de investimentos, poderá haver variações de planejamento, de acordo com a agilidade de implantação da Terceirização, bem como a remuneração dos ativos existentes, e dos registros contábeis da depreciação dos mesmos;

c) os preços e tarifas praticadas deverão ser revisados pelas empresas com a introdução da Terceirização, considerando a participação dos serviços que têm influência, direta ou indireta, na determinação do cálculo final;

[...].

O mesmo ocorre com os custos dos processos de produção, de distribuição e comercialização e das atividades administrativas de apoio, que deverão ser revistos com a implementação da terceirização, já que refletem diretamente na situação administrativa-operacional da empresa. (GIOSA, 1995).

2.5 CUIDADOS NECESSÁRIOS PARA O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

O processo de terceirização dever ser conduzido de forma segura para que resulte em efetiva melhoria da qualidade e produtividade e, também, sirva para uma real economia de tributos. (POLONIO, 2000).

Nesse sentido, a lição de Polonio (2000, p. 108):

Um processo de terceirização deve ser conduzido com segurança, de forma a resultar em melhoria de qualidade e produtividade, conciliando ao mesmo tempo com legítima economia de tributos. Nesse sentido, um contrato de prestação de serviço, que seja firmado com empresa prestadora de serviços, quer com cooperativa de trabalho, deve prever uma relação de parceria, coberta de todos os cuidados com a finalidade de buscar a qualidade e produtividade.

Apesar de toda atividade empresarial incluir uma parcela de risco, isso não significa tomar decisões imprudentes, sem base sólida, inclusive, e, principalmente no que diz respeito à contratação de terceiros. (TEIXEIRA, 2009).

Ao optar pela terceirização, a empresa deve identificar todos os riscos, quantificá-los e só então partir para sua administração. (TEIXEIRA, 2009).

Os seguintes aspectos devem nortear a relação contratual de prestação de serviços terceirizados: quanto ao relacionamento com as pessoas contratadas; quanto ao objeto da terceirização; quanto aos aspectos do contrato; quanto à regularidade formal da prestadora de serviços; e, quanto aos aspectos específicos relacionados à terceirização com cooperativa de trabalho. (POLONIO, 2000).

Para Pinto Junior (2005), a realização do processo de terceirização entre as empresas, obriga a adoção de algumas medidas preventivas. São elas:

- As atividades secundárias e acessórias prestadas para outras empresas devem ser definidas;
- Avaliação de satisfação dos clientes diante dos serviços prestados, identificando qualidade e eficiência, não deixando de considerar os gastos com relação a produção dos produtos secundários para compor o principal;
- A análise do contrato de prestação de serviços deve ser bem elaborada, para evitar problemas e futuras discussões judiciais, favorecendo o negócio empreendedor. Recomenda-se a feitura de um contrato de curta duração, no início, para a averiguação correta da satisfação do cliente, havendo a possibilidade de rompimento, caso haja descontentamento;
- Capacitação profissional dos empregados, e a manutenção de equipamentos para integrar a padronização e a qualificação dos produtos oferecidos;

- A empresa terceirizada deve oferecer vantagens aos clientes, tais como: experiência no ramo; idoneidade profissional; produtos com qualificação e situação financeira estável;
- Não há exclusividade quando se fala em empresa terceirizada, porém, há que se levar em conta, quando existe apenas um cliente para aquele tipo de atividade, podendo ser caracterizado como vínculo trabalhista e dependente econômico, acarretando discussões frente a Justiça do Trabalho.

2.6 NORMAS E PRECEITOS LEGAIS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Sobre esta matéria no âmbito jurídico brasileiro pode-se constatar que não há uma grande relevância nas normas, no sentido de que não há um ordenamento jurídico específico para regulamentação do instituto da terceirização. Porém, no Código Civil houve o comentário sobre o serviço empreitado e na Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente, em seu dispositivo 455, houve, também, um comentário sobre as empreiteiras, seus direitos e deveres. (PINTO JUNIOR, 2006).

Assim, a seguir, para maiores esclarecimentos deste tema na visão jurídica brasileira, serão explicitados três enunciados do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja, enunciados nºs. 239, 256 e 331.

2.6.1 Enunciado nº. 239 do Tribunal Superior do Trabalho

Tal enunciado foi fundamentado a partir do processo de fraudes ocasionadas nas empresas de processamento de dados, onde havia o desmembramento das mesmas no setor bancário. (GIOSA, 2006).

Assim, os bancos integravam empresas de informática para lhes prestarem serviços, porém, os empregados desta não possuíam a mesma qualificação do funcionário do banco, onde a jornada de trabalho não era a mesma dos bancários, ou seja, seis horas diárias e sim oito horas. (GIOSA, 2006).

Desta forma, Giosa (2006) menciona que a criação de uma empresa externa para a satisfação das necessidades do banco foi considerada ilícita aos olhos do presente enunciado, uma vez que, a prestação de serviços era exclusivamente efetuada para o banco.

Deste modo, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu ser início de fraude a presente atividade, cometida pelo banco, tornando os funcionários da empresa de informática seus empregados, também. (GIOSA, 2006).

2.6.2 Enunciado nº. 256 do Tribunal Superior do Trabalho

No presente enunciado, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu ser possível a contratação de vigilantes por qualquer empresa, sem se tornar vinculada a prestadora de serviços. (GIOSA, 2006).

Desta forma, menciona-se o presente:

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigiância, previstos nas Leis 6.019, de 03 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. (BRASIL, 1986).

Analisando o presente o enunciado em tela, verificou-se a existência de suas classes profissionais que podem ser subcontratadas, ou seja, os vigilantes e os trabalhadores temporários. (GIOSA, 2006).

Desta forma, pode-se averiguar a permissão de contratar vigilantes por empresas terceirizadas sem ser considerado ilegal. (GIOSA, 2006).

2.6.3 Enunciado nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho

Referido enunciado trouxe a complementação do Enunciado nº. 256, com a extensão de outras classes profissionais nas hipóteses de terceirização. (PINTO JUNIOR, 2006).

O Enunciado nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho assim dispõe:

- I) A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei 6.019, de 30/1/74).
- 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 20/6/83), 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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (BRASIL, 1993).

No item I, conforme mencionado, quando há menção de ilegalidade sobre a contratação, se refere contratos fraudulentos, onde o objetivo é apenas o de prejudicar os direitos trabalhistas do empregado, burlando as normas jurídicas do Direito do Trabalho. (PINTO JUNIOR, 2006).

No item seguinte, não há a possibilidade de vínculo empregatício entre a Administração Pública e os empregados das prestadoras de serviços, não cabendo àqueles qualquer tipo de responsabilidade no âmbito trabalhista. (PINTO JUNIOR, 2006).

O principal item é o III, pois esclarece que quaisquer empresas que prestem atividades secundárias ou acessórias podem ser terceirizadas, desde que, não exista vínculo pessoal e de subordinação. (PINTO JUNIOR, 2006).

Assim, o empregado da empresa terceirizada deve receber ordens da empresa que presta os serviços, e não do tomador do serviço. (PINTO JUNIOR, 2006).

Sobre o vínculo pessoal, Pinto Junior (2006) esclarece que a personalidade nos casos de terceirização é diferente dos casos convencionais de contratação, no sentido de que o acordo celebrado entre as empresas será efetuado a partir da efetivação dos serviços. (PINTO JUNIOR, 2006).

A empresa tomadora de serviços tem apenas a preocupação da realização dos serviços de forma eficaz, conforme o pactuado entre as partes, não interessando quais os trabalhadores que irão desempenhar tal atividade, podendo ser substituídos a qualquer tempo. (PINTO JUNIOR, 2006).

Lembrando que, pode haver a prestação de serviços pelo mesmo trabalhador por um longo tempo ao tomador, sem a caracterização da personalidade, pois o contrato de prestação de serviços não forma vínculo com o trabalhador, pois a relação limita-se à empresa tomadora de serviços. (PINTO JUNIOR, 2006).

No item IV verifica-se a importância dada aos direitos trabalhistas dos empregados das prestadoras de serviços, pois quando lhes é causado algum prejuízo, repassa-se as empresas tomadoras a incumbência de indenizar, em virtude da responsabilidade subsidiária existente. (PINTO JUNIOR, 2006).

Ressalva-se que, a responsabilidade subsidiária existente neste caso, se sobressai na falência da tomadora de serviços, pois a empresa que contrata os serviços desta se responsabiliza no pagamento de salários, custas previdenciárias e indenizações devidas aos trabalhadores. (PINTO JUNIOR, 2006).

2.7 AS RESPONSABILIDADES ADVINDAS DA TERCEIRIZAÇÃO

A responsabilidade da terceirização se iniciou com as normas do trabalho temporário, ou seja, a Lei nº. 6.019 de 1974, que determina que havendo falência da prestadora de serviços, a empresa contratante é solidariamente responsável pelas custas previdenciárias, salários e indenização no tempo em que laboravam para ela. (BRASIL, 1974).

Isto ocorre devido a parte hipossuficiente não ter culpa pela falência da empresa tomadora de serviços, assim, a empresa contratante tem o dever de ressarcir os empregados para a satisfação de seus direitos. (DELGADO, 2003).

Ressalva-se que esta hipótese só há possibilidade de ocorrer quando a prestadora de serviços falir, além do mais, a responsabilidade solidária não abrangeria todas as onerosidades do contrato, somente, aquelas estipuladas pela Lei do Trabalhador Temporário. (DELGADO, 2003).

Na visão de Delgado (2003), as limitações causadas pela Lei nº. 6.019 de 1974 sempre foram objeto de discussões pelos juristas e doutrinadores jurídicos, tendo em vista, a busca de uma responsabilidade mais coerente com a realidade da sociedade na visão sócio-econômica e trabalhista.

Conseqüentemente, outras possibilidades de terceirização referentes as demais classes de trabalhadores precisam ser interpretadas com cautela, devido a falta de normas que as regulem. (DELGADO, 2003).

2.7.1 Terceirização Ilícita

A responsabilidade ilícita é caracterizada quando há a contratação de mão-de-obra por empresa indevida, ou seja, interposta, pois, para ser considerada válida, a contratação deve ser realizada pelo tomador de serviços, delegando-se atividades. (PIMENTEL, 2003).

Uma das características da terceirização ilícita é que a empresa terceirizada fica responsável pela transferência do acordo assinalado para a prestadora de serviços, ou seja, a mão-de-obra cedida. (PIMENTEL, 2003).

No presente ordenamento jurídico, a única intermediação considerada lícita é da Lei de Trabalho Temporário, onde contratados os serviços do trabalhador há a consideração de vínculo com o tomador de serviços. (PIMENTEL, 2003).

Em havendo reconhecimento de personalidade e de subordinação da relação entre o empregado e o tomador de serviços, existe um vínculo empregatício entre ambos, gerando direitos e deveres, conforme apregoa o Enunciado nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho. (PIMENTEL, 2003).

Para Martins Filho (2005), a terceirização é considerada ilegal quando há a existência de trabalhadores laborando de forma contínua para a empresa, e realizando a atividade-fim. (PIMENTEL, 2003).

No mesmo sentido, Silva (2007) menciona que a terceirização ilícita pode ocorrer em todas as atividades que não estão integradas no Enunciado nº. 331, pois a Justiça do Trabalho não admite um trabalhador realizar atividades permanentes, não-eventuais, mediante o pagamento de salário para o empregador, sem que este arque com as despesas trabalhistas em favor do empregado.

Em suma, verificada a terceirização ilícita, as normas legais desfazem o vínculo existente entre as partes, assumindo o lugar do empregador ilícito, a empresa terceirizante, ou seja, a empresa tomadora de serviços que aparecia oculta na relação, gerando a relação trabalhista de fato e de direito. Deste modo, estando presente vínculo, a relação empregatícia fica configurada e os direitos e deveres dos trabalhadores também ficam resguardados, devendo ser pagos na forma prevista em lei. (SILVA, 2007).

2.7.2 Terceirização lícita

A terceirização lícita tem como escopo transferir a atividade-meio produzida pelas tomadoras de serviços para as empresas que desenvolvem a atividade-fim, a chamada, delegações de atribuições. (PIMENTEL, 2003).

Conforme apregoa Delgado (2003), a terceirização lícita pode ser dividida em quatro grupos de situações sócio-jurídicas específicas, quais sejam:: situações empresariais que possibilitam a contratação temporária; atividades de vigilância; atividades de conservação e limpeza e os serviços especializados relacionados com a atividade-meio do tomador de serviços. (DELGADO, 2003).

O primeiro grupo relacionado com o trabalho temporário é fundamentado pela Lei nº. 6.019/74, que embasa a necessidade da empresa em substituir os empregadores vinculados e regulares da tomadora de serviços ou, ainda, pelo excesso de trabalho existente em algumas épocas do ano. (DELGADO, 2003).

Conforme prevê Delgado (2003), o segundo grupo é o das atividades de vigilância que é fundamentado pela Lei nº. 7.102/83, onde qualquer ente empresarial, podendo ser bancário ou não, contrata pessoas que laborem como vigilantes em empresas especializadas configurando-se, assim, a terceirização.

Cabe ressaltar, que a atividade de vigilante não pode ser confundida com a função de vigia, vez que este é o funcionário não especializado e que possui vínculo direto com a empresa tomadora de serviços. (DELGADO, 2003).

Sobre a atividade de vigilante, verifica-se a necessidade de certa especialização, com o atendimento de normas e preceitos específicos para o desempenho da função, pois é necessária a formação, treinamento, estrutura e dinâmica da empresa para manter este profissional. (DELGADO, 2003).

O terceiro grupo formado por pessoas físicas que realizam atividades de limpeza e conservação foi um dos primeiros a corroborar com a prática da terceirização no país, proporcionando o aparecimento de outras classes profissionais com esta possibilidade. (DELGADO, 2003).

O quarto e último grupo diz respeito aos prestações de modalidades de serviços que estejam intimamente ligados com a atividade-meio do tomador. (DELGADO, 2003).

Assim, conforme Delgado (2003), este grupo determina várias atividades não elencadas expressamente como executadas pela tomadora de serviços, porém, são ações que estão correlacionadas e possuem sua utilidade para a empresa terceirizante.

No mesmo sentido, menciona-se Delgado (2003, p. 436):

A dualidade atividades-meio *versus* atividade-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90, por influência dos dois diplomas legais dirigidos à Administração Pública e como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos estritos limites colocados pelo antigo Enunciado 256 do TST. O Enunciado 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico.

Desta forma, Delgado (2003), afirma que é imprescindível demonstrar que a atividade final é a função primordial da tomadora de serviços, formadora do núcleo desta empresa.

Em suma, conforme reza Silva (2007), a terceirização não pode ser utilizada como forma de prejudicar os trabalhadores, mais especificamente, com relação aos seus direitos trabalhistas, determinando que a mesma somente será

considerada lícita na inexistência da relação trabalhista sem o requisito da pessoalidade e subordinação entre o empregador e o empregado, exceto na função de trabalhador temporário.

2.7.3 Responsabilidade do tomador de serviços ou cliente

Segundo Raposo (2007), a responsabilidade advinda do tomador de serviços é subsidiária, pois o mesmo tem a obrigação de fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados envolvidos na obra.

Na mesma visão de Raposo (2007, p. 01) cita-se o presente:

Elaborado sob o influxo princípio protetivo e lastreado no próprio valor social do trabalho, o instituto da responsabilidade subsidiária trabalhista representa típica construção pretoriana, estando hoje consagrado na Súmula 331 do TST. De fato, conquanto tenha ampla aplicação, o instituto não tem previsão legal estrita.

Desta forma, entende-se que a responsabilidade subsidiária está baseada no Enunciado nº. 331 do TST, porém não existe uma legislação expressa sobre este assunto, com exceção da Lei do Trabalhador Temporário e do contrato de empreiteiro. (RAPOSO, 2007).

Em outra visão, Delgado (2003) menciona que em outros casos práticos, a legislação admite a possibilidade de somente aplicar a responsabilidade admitida pelo contrato com vínculo empregatício, embora não haja a conferência de quem seria o verdadeiro empregador para poder ser responsabilizado.

O mesmo autor ressalta, ainda, que não há relação empregatícia, somente existe uma pessoa responsável pelos encargos trabalhistas.

Para Raposo (2007), a inexistência de legislação que fundamente a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço é ocasionada, desde o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas, que proibia a terceirização. Havendo este tipo de contrato, o vínculo empregatício era garantido.

Com o passar dos anos, a terceirização passou a ter outro entendimento, não passando mais a ser vinculada numa relação de emprego, devido ao desenvolvimento social e jurisprudencial brasileiro. Provando isto é que pode ser citado o Enunciado do TST nº. 331, que dispõe sobre esta mudança, garantindo o cumprimento dos direitos trabalhistas. (RAPOSO, 2007).

Assim, segue:

TST Enunciado nº 331 - Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

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). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST);

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas 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 nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000). (BRASIL, 1993).

2.7.4 Responsabilidade do prestador de serviços

É importante ressaltar a responsabilidade que a prestadora de serviços possui na terceirização, pois ela está diretamente ligada a contratação, bem como, ao recolhimento dos encargos trabalhistas devidos. (MARTINS, 2006).

Dentre as obrigações trabalhistas devidas pela prestadora de serviços encontra-se o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, doravante FGTS, que é uma resguarda para o trabalhador decorrente de suas atividades e um direito protegido por lei. (MARTINS, 2006).

Este encargo trabalhista é obrigatoriamente quitado pelo empregador, pessoa natural ou jurídica, que possui trabalhadores sob sua subordinação e pagamento, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, para os trabalhadores que possuem um regimento especial, esta mesma legislação é aplicada a eles, como exemplo, os trabalhadores temporários. (MARTINS, 2006).

Sobre o FGTS, é sabido que o mesmo é composto pelos valores monetários recolhidos pelo empregador para beneficiar os trabalhadores, porém, nos casos dos autônomos, militares e funcionalismo público não há este benefício. (MARTINS, 2006).

Assim, verifica-se que este Fundo de Garantia traz para o empregador uma obrigação a ser cumprida e para o empregado um direito a ser preservado,

sendo que, o dever do empregador em pagar o FGTS é enquanto perdurar o contrato empregatício. (MARTINS, 2006).

Ocorrendo a dispensa, sem justa causa, do empregado pelo empregador, há a indenização em benefício do trabalhador no montante de 40% de todos os depósitos efetuados na conta do FGTS. Salienta-se que esta multa de 40% sobre os valores depositados serve para evitar simulações entre as partes da relação empregatícia, para sacar o Fundo de Garantia. (MARTINS, 2006).

Em última análise, é de mencionar que o comprovante de pagamento do FGTS e quitação da multa ocorrerá no dia posterior ao término do contrato de trabalho ou nos 10 primeiros dias, contados da dispensa. (MARTINS, 2006).

2.8 QUARTEIRIZAÇÃO

Segundo Polonio (2000), com o crescimento da terceirização, as empresas obrigaram-se a criar estruturas internas especialmente dedicadas a gerenciar esse processo, envolvendo a seleção, contratação e administração do relacionamento com os parceiros.

Para que a empresa cresça e conquiste novos mercados, ela deve ser enxuta na estrutura organizacional e obter o máximo de sinergia de suas alianças estratégicas externas, estabelecendo uma verdadeira rede de competências técnicas especializadas (POLONIO, 2000).

As empresas que optam por administrar diretamente as relações com os terceiros, como o seu próprio corpo funcional, se obrigam a montar estruturas internas, incluindo níveis gerenciais, voltadas para a seleção, contratação e a administração das relações com os parceiros (GIOSA, 1995).

Assim, conforme Giosa (1995), uma alternativa recomendável para minimizar os custos e aumentar a eficiência é que a empresa disponha de uma outra empresa especializada na definição, planejamento e no controle do trabalho pelos prestadores dos serviços externos. Para isso, dá-se o nome de Quarteirização.

Segundo Polonio (2000, p. 128):

Além de entregar a execução de determinada tarefa para um terceiro, o que configura o processo de terceirização, delega-se a administração desse repasse de tarefas e atividades para outra empresa, originando-se, assim, a “quarteirização” do serviço. Nesse contexto, a empresa “quarteirizada”, possui, em geral, a função de consultor técnico e interlocutor entre a empresa tomadora de serviços e os prestadores destes.

A quarteirização é, na verdade, a delegação da gestão administrativa das relações com os demais prestadores de serviços - sejam eles terceiros parceiros ou fornecedores num determinado projeto ou numa carteira de projetos - a uma empresa especializada em gerenciamento. (POLONIO, 2000).

Neste mesmo pensamento, Dias (1998) informa que quarteirização é o progresso da terceirização, na qual o gerenciamento das empresas terceirizadas passa por uma quarta empresa, mais especificamente, com relação às atividades, serviços e gerenciamento, empregando desta forma, todo o seu funcionalismo e banco de dados necessários para a administração das empresas.

Enfim, pode-se dizer que a quarteirização é a delegação do processo administrativo das empresas temporárias terceirizadas, parceiras e fornecedoras, em um determinado empreendimento, a uma terceira empresa específica. (VIEGAS, 2003).

O surgimento da quarteirização se deu pelo fato da terceirização exigir uma maior flexibilidade e melhoria na qualidade de fornecimento de produtos para a empresa contratante. Assim, ela surge como um instrumento para gerenciar os ganhos da terceirização mediante os contratos assinados, obtendo-se uma gestão eficaz e com sucesso. (DIAS, 1998).

Com a influência permanente da quarteirização, sobre os parceiros, fornecedores e clientes, o desenvolvimento de maior competitividade fica garantido. A troca de informações entre as partes envolvidas, com relação a qualidade dos serviços e a forma como ocorre, colabora para a redução do número de fornecedores, porém, a manutenção de alguns a longo prazo. (DIAS, 1998).

Porém, conforme prega Dias (1998), houve algumas restrições sobre a terceirização no início, com a quarteirização não se torna diferente. Naquela a necessidade da especialização das empresas é necessária, nesta a necessidade se volta para empresas que de forma especializada podem administrar com eficiência os contratos terceirizados. O fato de esta estar adentrando no mercado econômico, mais especificamente em grandes empresas, a torna com grande potencial para o futuro.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 TIPOS DE PESQUISA

Existem vários tipos de pesquisa disponíveis e compete ao autor do trabalho a escolha da modalidade que melhor apresente a solução do problema proposto.

Cervo e Bervian (1996, p. 44) salientam que a “pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos. A pesquisa parte, pois, de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca uma resposta ou solução.”

Em vistas disso, este estudo será elaborado na forma de pesquisa bibliográfica e descritiva, a partir de um problema proposto e da busca de possíveis soluções e aperfeiçoamentos para o assunto estudado.

3.1.1 Pesquisa Bibliográfica

A pesquisa bibliográfica para Oliveira (1997, p. 119), “tem por finalidade reconhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizam sobre determinado assunto ou fenômeno.”

Assim, para desenvolver uma pesquisa adotando este procedimento dever-se-á proceder com um levantamento de material (livros, revistas científicas, jornais e outros) publicado sobre o assunto tema do trabalho, para poder identificar, nos escritos de vários autores, informações que possam contribuir para esclarecer o problema da pesquisa (VIANNA, 2001).

Referida modalidade de pesquisa é de suma importância, pois conforme Vianna (2001, p. 43) é “necessário para que você possa fundamentar os argumentos que utilizará ao longo da elaboração de seu trabalho.”

Assim, a pesquisa bibliográfica torna os argumentos utilizados na elaboração do trabalho mais consistentes e verossímeis, pois fundamentam as informação apostas. (VIANNA, 2001).

Conforme Vianna (2001) afirma o conhecimento, através da pesquisa bibliográfica, pode ser obtido em livros, artigos de periódicos, ou tantos outros papéis impressos e disponíveis em bibliotecas e, atualmente, também em materiais disponibilizados na internet.

3.1.2 Pesquisa Descritiva ou de Campo

Para elaboração deste trabalho será também empregada a pesquisa descritiva, pois visa descrever a análise da viabilidade da terceirização nas empresas diante da conjuntura econômico-social que estamos vivendo atualmente, bem como os seus reflexos e conseqüências.

Cervo e Bervian (1996, p. 49) expõem que a pesquisa descritiva “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a precisão possível, a freqüência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características.”

Para Santos (2004), a pesquisa descritiva efetua o levantamento das informações conhecidas, compostas de fenômenos, registrando os fatos e os interpretando sem manipulá-los.

Portanto, este estudo pode ser considerado de caráter descritivo, vez que serão coletados dados disponíveis no mercado, embora não se atenha a uma determinada empresa ou grupo de empresas, especificamente, sem haver a interferência do pesquisador.

3.1.3 Pesquisa Documental

A pesquisa documental consiste na análise de documentos das mais variadas fontes e escolhidos tendo-se por base o problema estudado.

Segundo Vianna (2001, p 136) “para efetivar este tipo de pesquisa você deve partir da análise de documentos oriundos de diversas fontes e selecionados em função do problema a estudar, das questões a responder e dos objetivos a alcançar com a investigação”.

Para elaboração deste trabalho será, também, empregada a pesquisa documental, com análise de contratos de terceirização, dos documentos necessários para a confecção de referidos contratos, e daqueles que devem ser analisados pela empresa contratante ao escolher a prestadora de serviços.

3.2 ABORDAGEM DA PESQUISA

A abordagem da pesquisa será de forma qualitativa, pois segundo Vianna

(2001, p. 122):

Na pesquisa qualitativa você analisará cada situação a partir de dados descritivos, buscando identificar relações, causas, efeitos, conseqüências, opiniões, significados, categorias e outros aspectos considerados necessários à compreensão da realidade estudada e que, geralmente envolver múltiplos aspectos.

Tendo-se em vista esta modalidade de pesquisa – a qualitativa - será feita uma descrição contextualizada e geral da abordagem escolhida, utilizando-se propostas de investigação breves e relevantes, sendo que os dados de pesquisas serão estudados sob uma perspectiva interior e levantados a partir de instrumentos como observação, entrevistas abertas, visitas, documentos - contratos, gráficos, relatórios (VIANNA, 2001).

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Vianna (2001, p. 161) informa que “a população é composta pelo conjunto de fenômenos, indivíduos, situações que apresentam as características definidas para serem objeto de investigação”.

A partir de tal pressuposto, a população aqui estudada serão as empresas tomadoras de serviços em geral, conforme dados e informações amplamente divulgados no mercado atual, ou seja, o objeto da presente investigação serão as empresas contratantes de serviços terceirizados.

A amostra, por sua vez, “representa uma parte considerada significativa da população selecionada para o estudo pretendido, de acordo com o projeto de pesquisa” (VIANNA, 2001, p. 161).

Das empresas que terceirizam suas atividades serão estudadas especificamente as que compõem o Grupo Realengo, quais sejam, a Realengo Participações e Negócios Ltda, Realengo Alimentos Ltda, Realengo Transportes Ltda, HG Brasil Ltda e Shopping Della SA.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados objetiva o levantamento das informações necessárias para o desenvolvimento da pesquisa e pode ser feita por meio de questionários, entrevistas – aberta, semi-estruturada ou fechada – e ainda, observação dirigida.

Vianna (2001, p. 162) ao abordar sobre a coleta de dados destaca que:

Você deve elaborar seus instrumentos de coleta de dados com todo rigor científico e de forma a facilitar a análise e o tratamento das informações, testá-los previamente, aplicando-os em pequena amostra significativa e, só então, utilizá-los com a população escolhida.

Entre os instrumentos mais comuns de coleta de dados figuram:

O questionário consiste em uma série de questões escritas para serem respondidas pela população ou amostra da pesquisa, em impresso próprio, via correio, meios eletrônicos ou pessoalmente.

[...]

A entrevista consiste de uma série de questões feitas oralmente ao pesquisado e podem ser:

[...]

Observação dirigida

Consiste em perceber como os fatos ocorreram na realidade estudada registrando-os de forma cursiva e a mais completa possível.

O estudo será elaborado adotando-se como coleta de dados as entrevistas, vez que se conversará com contadores, gerentes e com o jurídico para ter-se maior conhecimento dos fatos e situações relevantes no momento da opção pela terceirização ou não.

Também será empregada a observação dirigida a partir da percepção dos fatos como realmente ocorreram e que resultaram na escolha pela terceirização e, ainda, os reflexos decorrentes de referida opção.

4 CONCLUSÃO

Através do presente esboço, foram identificados, em uma visão ampla, os fatores que propiciaram o surgimento da terceirização, bem como, sua forma e motivos específicos para a sua utilidade perante o mercado econômico, desvantagens e vantagens.

A terceirização, no âmbito nacional, foi sendo observada gradativamente, de acordo com a evolução da sociedade e da legislação brasileira. Conforme a evolução da sociedade brasileira, os dispositivos legais iriam se adequando e normatizando as novas tendências sociais, assim, obrigando as empresas a se adequarem a evolução.

Com este progresso na terceirização, infelizmente, os mais prejudicados são os profissionais terceirizados, pois não são valorizados como deveriam ser, sendo recompensados pecuniariamente de forma inferior aos empregados de empresas que efetuam a mesma função.

Não somente desvantagens trouxe o processo de terceirização, em contrapartida, exigiu um planejamento eficaz das empresas para atender a esta tendência, estando discutido o que produzir, como produzir, para quem produzir e onde produzir.

Fazendo esta estratégia de forma segura e correta, a missão do empreendedor estará cumprida, com relação a fabricação das peças acessórias pelas empresas terceirizadas.

Porém, o sucesso da terceirização depende da confiança existencial entre a empresa contratante e a empresa terceirizada, pois este fabricante o necessário para a satisfação daquele, se assegura desta forma, uma relação contratual definitiva.

O processo de terceirização, a nível brasileiro, está baseado em vários ordenamentos jurídicos, especialmente, o trabalhista, por ser empregado de forma direta no meio empregatício das relações de trabalho envolvendo mão-de-obra terceirizada.

Contudo, apesar da proteção buscada pelo direito do trabalho na proteção da parte hipossuficiente da relação empregatícia, constata-se corriqueiras mudanças

no âmbito mundial, especialmente para resolverem problemas de capital e de trabalho, a chamada flexibilização do trabalho.

A flexibilização do trabalho é tendência mundial, em decorrência do surgimento de novas tecnologias em maquinários e especialmente na utilização de robôs como mão-de-obra nas empresas.

Com o uso de robôs e modernas máquinas há a averiguação da passagem da era industrial para a pós-industrial, e com isto, a evolução das leis trabalhistas e do setor terciário é notória, denotando maior seguridade para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Júlia Corrêa de. Os créditos trabalhistas na sucessão de empresas. Análise crítica da Lei nº 11.101/05. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 1950, 2 nov. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11901>>. Acesso em: 20 set. 2011.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://sinquisp.tempsite.ws/pdfs/ConsolidacaoLeisTrabalho.pdf>> Acesso em: 20 set. 2011.

_____. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm> Acesso em: 19 set. 2011.

_____. **Súmula 256 do TST**. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html>. Acesso em: 06 set. 2011.

_____. **Súmula 331 do TST**. Dispõe sobre Contrato de prestação de serviços. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html>. Acesso em: 06 set. 2011.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 32. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: MAKRON Books, 1996.

CUNHA, I. M. S. A. da. **Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2003.

DIAS, Reinaldo. **Tópicos atuais em administração: quarteirização**. São Paulo: Alínea, 1998.

FONTANELLA, Denise et al. **O lado humano da terceirização**. Salvador – BA: Casa da qualidade, 1994.

GARCIA, R. F. Cooperativas de trabalho: fraude aos direitos dos trabalhadores. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 817, 28 set. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7328>>. Acesso em: 16 set. 2011.

GIOSA, Lívio. **Terceirização - Uma Abordagem Estratégica**. 2ª ed., São Paulo: Pioneira, 1993.

_____. **Terceirização: uma abordagem estratégica.** São Paulo: Livraria Pioneira, 1995.

_____. **IV Pesquisa Nacional sobre Terceirização nas Empresas – 2006.**

Disponível em:

<<http://www.sindeprestem.com.br/v2/cms/UserFiles/File/LivioGiosaResultadoIVPesquisaNacionalsobreTerceirizacao2006.doc>>. Acesso em: 08. set. 2011.

LAKATOS, Eva Maria. **Sociologia da administração.** São Paulo: Atlas, 1997.

MARTINS FILHO, I. G. da S. **Manual esquemático de direito e Processo do Trabalho.** 13. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.

MARTINS, Rosilda Baron. **Metodologia Científica: como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos.** Curitiba: Juruá, 2008. 278 p.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI; TCC; monografia, dissertações e teses.** 2 ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

OLIVEIRA, M. F. P. de. Do processo de terceirização nas empresas de telecomunicações. Da possibilidade da terceirização da atividade-fim. Inaplicabilidade da Súmula 331, III, do TST. Inteligência da Lei Geral de Telecomunicações. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1702, 28 fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10995>>. Acesso em: 22 set. 2011.

PIMENTEL, Desireé de Araujo. O Enunciado nº 331, IV, do TST e o regime próprio da Administração Pública. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 315, 18 maio 2003. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5187>>. Acesso em: 20 set. 2011.

PINTO JÚNIOR, Lauro Ribeiro. **Os Dilemas do Direito do Trabalho na Terceirização.** Rio – São Paulo – Fortaleza: ABC Editora, 2006.

POCHMANN, Marcio. **SINDEEPRES 15 Anos - A Superterceirização dos Contratos de Trabalho.** Disponível em:

<<http://www.sindeepres.com.br/pt/estudos/Pesquisa%20Marcio%20Pochman.pdf>>. Acesso em: 04. set. 2011.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários.** São Paulo: Atlas, 2000. 214 p.

PRUNES, J. L. F. **Terceirização do trabalho.** 1. ed. Curitiba: Editora Juruá, 1997.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização.** São Paulo: STS, 1992.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1738, 4 abr. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11123>>. Acesso em: 26 ago. 2011.

RAPOSO, G. de R. Responsabilidade subsidiária trabalhista. Impossibilidade de exigir do tomador de serviços o pagamento da contribuição previdenciária patronal devida pelo empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1710, 7 mar. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11027>>. Acesso em: 02 set. 2011.

ROCHA, Andréa Presas. Contratos de trabalho. Modalidades e cláusulas especiais. Contrato de aprendizagem. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1602, 20 nov. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=10658>>. Acesso em: 23 set. 2011.

SANTOS, Antônio Raimundo dos. **Metodologia científica: a construção do conhecimento**. 6. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SERRA, Sheyla Mara Baptista. **Qualidade na terceirização**. In: OLIVEIRA, Otávio J (org.). *Gestão da Qualidade: Tópicos Avançados*. 1ª ed., São Paulo: Thomson Learning, 2003. p.147-157.

SILVA, Isabel Cristina Raposo e. Da subordinação jurídica no contrato de representação comercial como elemento caracterizador do vínculo de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 104, 15 out. 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4236>>. Acesso em: 23 set. 2011.

TEIXEIRA, Paulo Henrique. **Terceirização com segurança**. Editora Portal Tributário Ltda. Curitiba. 2009.

TOLENTINO, D. A indivisibilidade da obrigação no contrato de trabalho e o fim dos dias da Súmula nº 331 do TST. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2157, 28 maio 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12902>>. Acesso em: 18 set. 2011.

VIANNA, Ilca Oliveira de A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001. 294 p.

VIEGAS, Sérgio. **Terceirização: ferramentas de gestão**. Grupo Novva. Disponível: <<http://www.novva.com.br/noticia.asp?area=Artigos&titulo=Ferramentas%20de%20gestao>>. Acesso em: 22 set. 2011.