

TERCEIRIZAÇÃO

Estudos Jurídico-Administrativos

ROZANE PEREIRA IGNÁCIO
ELÓI MARTINS SENHORAS
(organizadores)

2022

TERCEIRIZAÇÃO

Estudos Jurídico-Administrativos

TERCEIRIZAÇÃO

Estudos Jurídico-Administrativos

Rozane Pereira Ignácio
Elói Martins Senhoras
(organizadores)

BOA VISTA/RR
2022

Editora IOLE

Todos os direitos reservados.
A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação dos direitos autorais (Lei n. 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.



EXPEDIENTE

Revisão
Elói Martins Senhoras
Maria Sharlyany Marques Ramos

Capa
Alokike Gael Chloe Hounkonnou
Elói Martins Senhoras

Projeto Gráfico e Diagramação
Elói Martins Senhoras
Rita de Cássia de Oliveira Ferreira

Conselho Editorial
Abigail Pascoal dos Santos
Charles Pennaforte
Claudete de Castro Silva Vitte
Elói Martins Senhoras
Fabiano de Araújo Moreira
Julio Burdman
Marcos Antônio Fávaro Martins
Rozane Pereira Ignácio
Patrícia Nasser de Carvalho
Simone Rodrigues Batista Mendes
Vitor Stuart Gabriel de Pieri

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO-NA-PUBLICAÇÃO (CIP)

Ig2 IGNÁCIO, Rozane Pereira; SENHORAS, Elói Martins (organizadores).

Terceirização: Estudos Jurídico-Administrativos. Boa Vista: Editora IOLE, 2022, 159 p.

Série: Direito. Editor: Elói Martins Senhoras.

ISBN: 978-65-996308-8-0
https://doi.org/10.5281/zenodo.6835312

1 - Administração. 2 - Brasil. 3 - Direito. 4 - Terceirização.
I - Título. II - Senhoras, Elói Martins. III – Direito. IV - Série

CDD–340

A exatidão das informações, conceitos e opiniões é de exclusiva responsabilidade dos autores.



EDITORIAL

A editora IOLE tem o objetivo de divulgar a produção de trabalhos intelectuais que tenham qualidade e relevância social, científica ou didática em distintas áreas do conhecimento e direcionadas para um amplo público de leitores com diferentes interesses.

As publicações da editora IOLE têm o intuito de trazerem contribuições para o avanço da reflexão e da *práxis* em diferentes áreas do pensamento e para a consolidação de uma comunidade de autores comprometida com a pluralidade do pensamento e com uma crescente institucionalização dos debates.

O conteúdo produzido e divulgado neste livro é de inteira responsabilidade dos autores em termos de forma, correção e confiabilidade, não representando discurso oficial da editora IOLE, a qual é responsável exclusivamente pela editoração, publicação e divulgação da obra.

Concebido para ser um material com alta capilarização para seu potencial público leitor, o presente livro da editora IOLE é publicado nos formatos impresso e eletrônico a fim de propiciar a democratização do conhecimento por meio do livre acesso e divulgação das obras.

Prof. Dr. Elói Martins Senhoras

(Editor Chefe)

Copyright © Editora IOLE
2022

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO | 09

CAPÍTULO 1 |
Análise da Dimensão Normativa Terceirização em
Face da Reforma da Trabalhista e Jurisprudência do STF 13

CAPÍTULO 2 |
A Terceirização e sua Relevância ao Meio Empresarial: Uma
Abordagem Teórica sobre Redução de Custos e Ganho de Competitividade 57

CAPÍTULO 3 |
Trabalho Temporário com uma Alternativa na Prestação de Serviços 83

CAPÍTULO 4 |
Responsabilidade na Terceirização 105

CAPÍTULO 5 |
A Terceirização na UFGD em Tempos de Pandemia do SARS-CoV-2 123

SOBRE OS AUTORES | 193

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

A terceirização trata-se de uma estratégia de organizações públicas ou privadas, caracterizada pela externalização de um conjunto de atividades-meio para outras organizações com o objetivo de se proporcionar a redução de custos e/ou o aumento da eficiência em função de uma maior especialização produtiva e por conseguinte de uma maior capacidade organizacional para dar foco naquelas atividades centrais, as atividades-fim.

Em razão da crescente difusão microeconômica desta estratégia organizacional no período posterior à II Guerra Mundial, em especial com a difusão das revoluções da logística e das tecnologias de informação e da comunicação em período relativamente sincrônico a partir de meados da década de 1970, a terceirização acabou se tornando tão importante que passou a ser incorporada nos marcos normativos de distintos países como um relevante instituto jurídico, aplicado nas áreas do Direito Público e Privado.

Estruturado em cinco capítulos, o presente livro é fruto de um trabalho coletivo desenvolvimento de modo descentralizado por uma rede de quatorze pesquisadoras e pesquisadores brasileiros com distintas formações acadêmicas e profissionais, oriundos de instituições de ensino superior públicas e privadas, localizadas em diferentes estados e macrorregiões brasileiras.

O objetivo desta obra é analisar o instituto da terceirização, desde a reforma trabalhista de 2017, à luz de um conjunto de estudos de caso que são aplicados à realidade brasileira, tomando como referência uma abordagem multidisciplinar e procurando se estruturar com um elevado rigor científico a partir de uma triangulação teórico-normativa-metodológica que é alicerçada nos campos epistemológicos do Direito e da Administração.

A proposta implícita neste livro de coletânea possui uma natureza exploratória, descritiva e explicativa quanto aos fins e uma abordagem qualitativa quanto aos meios, que se materializa pelo convergente uso do método dedutivo, partindo de uma abstração jurídico-administrativa, com distintos procedimentos metodológicos, tanto de levantamento, quanto de análise de dados primários e secundários sobre a realidade dos estudos de caso.

Com base nas discussões e resultados obtidos nesta obra, uma rica construção epistemológica é fornecida a um potencial amplo público de leitores, uma vez que foi escrita por meio de uma linguagem fluída e de uma abordagem didática que valorizam o poder de comunicação e da transmissão de informações e conhecimentos, tanto para um público leigo não afeito a tecnicismos, quanto para um público especializado de acadêmicos interessados pelos estudos jurídicos e administrativos sobre a terceirização no Brasil.

Excelente leitura!

Rozane Pereira Ignácio

Elói Martins Senhoras

(organizadores)

CAPÍTULO 1

Análise da Dimensão Normativa
Terceirização em Face da Reforma
da Trabalhista e Jurisprudência do STF

ANÁLISE DA DIMENSÃO NORMATIVA DA TERCEIRIZAÇÃO EM FACE DA REFORMA TRABALHISTA E JURISPRUDÊNCIA DO STF[1]

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira

Cristina Alves da Silva Braga

A terceirização no setor produtivo tem se configurado em um tema muito presente nas sociedades capitalistas. A discursão, já atravessa décadas (OLIVEIRA, 2013), retornando ao cenário mundial com a crise financeira do "*subprime*", nos Estados Unidos, em 2008, da imperiosa necessidade de reforma na legislação trabalhista, principalmente, no que tange a figura da Consolidação das Leis do Trabalho, que juntamente com a o plexo de direitos fundamentais sociais previsto da Constituição Federal de 1988, tornam a figura do empregado um custo altíssimo de empresa, com base nos fundamentos teóricos do sistema capitalista. Realidade que limita a possibilidade do agente econômico de se adaptar as crises (CASSAR, 2010), bem como fazer frente a uma concorrência, o qual não se limita mais ao ambiente de mercado local (FRIEDMAN; MANDELBAUM, 2012) ou mesmo nacional, mas sim global (GARCIA, 2013).

Hodiernamente, a concorrência no setor econômico é muito predatória exigindo um esforço das empresas para reduzir gastos

[1] Uma versão prévia do presente capítulo foi publicada em: NELSON, R. A. R. R.; TEIXEIRA, W. O. R.; BRAGA, C. A. S. "Análise da dimensão normativa da terceirização em face da reforma trabalhista e jurisprudência do STF". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 85, n. 2, abril/junho, 2019.

com o objetivo de se adequar ao mercado. Nesse diapasão, as inovações tecnológicas também têm contribuído para pressionar os postos de trabalho. Senão vejamos o que ressalta Delgado,

> [...], essa renovação tecnológica intensa eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo (DELGADO, 2011, p. 36).

Além das instabilidades econômicas e do fator concorrência, citado retro, soma-se ao desenvolvimento tecnológico (robotização, microeletrônica, microinformática, hiperconectividade gerado pela internet, etc.), novas formas de organização de produção e o desafio de combater o desemprego/subemprego, dentre outros fatores, vindo à tona o debate sobre a necessidade de flexibilização das relações de trabalho.

Sobre o assunto lapida a professora Alice Monteiro de Barros:

> [...] muitos sustentavam que a predominância de normas imperativas nos institutos jurídicos era o fato gerador da crise das empresas, uma vez que lhes retirava as possibilidades de adaptarem-se a um mercado turbulento. Afirmavam que a rigidez daí advinda impedia a competitividade das economias europeias e o aproveitamento das oportunidades de inovação tecnológica [...] (BARROS, 2011, p. 68).

Um dos desdobramentos lógicos da pauta de flexibilização das relações de trabalho é a possibilidade de terceirização (CASTRO, 2014) da mão-de-obra de forma indiscriminada, ou seja,

evitar o vínculo empregatício (o que reduziria sensivelmente os custos sociais para os empregadores), usando terceiros interpostos para a prestação tanto das atividades meio como das atividades fins, desenvolvida pela empresa.

A questão da terceirização, especificamente, ganha um novo contorno, em 2015, em decorrência da severa crise econômica e política que o Brasil vem passando, fruto de uma gestão da política macroeconômica temerária, onde o cenário fora maquiado com fitos eleitorais, empurrando o Brasil para os horrores da alta da inflação, para um sistema cambiário desgovernado, aumento do desemprego, queda do consumo, déficit na contas públicas, elevada dos juros, o que acarretou, até mesmo, a perda de grau de investimento do Brasil, pela agência Standard & Poor's (S&P).

Nesse cenário de crise, onde não se vislumbra uma melhora a curto prazo, a terceirização seria uma das formas que o empresariado teria para abrandar suas despesas, diminuindo os custos sociais, fragilizando a situação jurídica do trabalhador em favor do capital (FRIEDMAN, 2005).

A partir dessa realidade, galgada pelo dinamismo econômico, ver-se no Direito do Trabalho um empecilho a expansão do capital (MARTINS, 2009) e a livre organização do mercado (CASSAR, 2011), o qual encontra-se cada vez mais globalizado e interconectado entre si (OLIVEIRA, 2013). De tal sorte, propaga-se um discurso fervoroso de que a Consolidação das Leis do Trabalho está fora do seu tempo, não sendo mais um uma fonte normativa, a contento (MARTINS, 2009) aos anseios desse mercado hiperconectado.

> De fato, o ramo justrabalhista afirmou-se no período anterior como o mais clássico e abrangente instrumento de políticas sociais surgido no capitalismo, produzindo inquestionável intervenção

> normativa na economia, em favor, regra geral, de importante distribuição social dos ganhos do sistema econômico. Nesse contexto, a desregulamentação de suas regras ou, pelo menos, sua crescente flexibilização, tudo passou a compor foco destacado na matriz cultural que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX (DELGADO, 2011, p. 42).

Especificamente, no Brasil, após o processo de impeachment do Presidente da República Dilma Rousseff, a qual fora cassada em 31 de agosto de 2016, o então vice-presidente, Michel Temer, ao assumir a chefia do Poder Executivo Federal afirmou que dentre várias medidas para superação da crise econômica e para alavancar o crescimento do Brasil dar-se-ia início as articulações para a promoção da reforma trabalhista.

Nesse contexto de busca de reformas sistêmicas para "promoção" do desenvolvimento econômico e para superação da crise financeira tem-se a publicação da Lei nº 13.429/2017 ("Lei da terceirização" – a qual altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas) o qual constitui-se de um resgate de um projeto de lei esquecido de 1998, posto o turbulento trâmite do Projeto de Lei nº 4.330/2004, o qual não corria com a velocidade desejada pelo governo, no seio do Senado (BRASIL, 2017; 1974; 1998; 2004).

A reforma trabalhista nos preceitos do Governo Temer ocorreu por meio da Lei nº 13.467/2017 (publicada em 13 de julho de 2017) que alterou/acrescentou/revogou mais de 200 artigos da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), além de dispositivos das Leis nº 6.019/1974 (dispõe sobre o trabalho temporário), nº 8.036/1990 (dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço) e nº 8.212/1991 (dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio) (BRASIL, 2017; 1974; 1990; 1991).

Se não bastasse todo esse novo conjunto legislativo que impactou fortemente as relações sociais e que ainda estava se moldando e revelando seu contorno com a práxis do dia-a-dia, o STF, em agosto de 2018, julga, conjuntamente, as duas ações que versavam sobre a constitucionalidade da terceirização, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamenta nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, fixando tese quanto sua licitude (BRASIL, 2018).

Desta feita, fazendo uso de uma metodologia de análise qualitativa, usando-se os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando-se técnica de pesquisa bibliográfica, tem-se por objetivo fazer uma análise da dimensão normativa da terceirização da relação de trabalho no sistema jurídico brasileiro, na realidade atual, tendo em vista o contexto anterior a reforma trabalhista, aprovação da lei da terceirização em 2017, a publicação da reforma trabalhista, a qual entrou em vigor em 2018, e a decisão do STF quanto a licitude da terceirização (BRASIL, 2017; 2018).

TERCEIRIZAÇÃO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Do significado da relação de emprego

Com o fortalecimento do Estado Social, em contraposição aos ditames incrustados no pensamento liberal do séc. XIX, detecta-se uma forte intervenção estatal com o consequente fortalecimento dos direitos fundamentais de segunda dimensão. Destarte, trabalho e capital são elencados a um mesmo patamar protetivo, no qual é possível visualizar a importante carga axiológica de viés protetivo presente na relação de emprego.

Encerra-se a relação de emprego, nos ditames da CLT de 1943 e do arcabouço normativo constitucional da Constituição de 1934 e seguintes, numa relação jurídica bilateral, entre empregador e empregado, de caráter contínuo com a premissa de busca de maior integração do empregado a atividade empresarial, respaldado num manto de direitos e garantias mínimas para a promoção da dignidade da pessoa humana do trabalhador (BRASIL, 1943; 1934).

Tem-se a transmutação da figura do trabalhador visto de forma pejorativa, como um ser que exercia uma atividade inferior, cuja relação era explicada como uma contração de locação (*locatio operarum*), nos termos civilista (MARTINS, 2014), para uma realidade cujo trabalho torna-se sinônimo de atividade dignificadora do homem, esculpido numa matriz jurídica de contornos próprios (Direito do Trabalho), vindo o trabalhador a deixar de ser um objeto do direito e galgar o status de sujeito de direito.

Em síntese, com a relação de emprego, erguido no seio do *Welfare State*, tem-se a construção de um instituto jurídico, o qual simboliza a proteção máxima ao trabalhador no contexto de economia capitalista, proporcionando um processo de horizontalização dessa relação bilateral, sob os auspícios da normatividade do princípio da igualdade.

DA VEDAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Com fulcro no pensamento de caráter mais voltado para a preservação dos direitos de segunda geração que busca fortalecer a relação laboral, que, incialmente, no Brasil, qualquer forma de terceirização era completamente vedada.

O telos do microssistema trabalhista sempre foi da perpetuação do vínculo trabalhista, tanto que antes do advento da Lei

nº 5.107/1966, que institucionalizou o FGTS como forma alternativa, tinha-se o regime de estabilidade decenal previsto no art. 492 da CLT, onde o trabalhador com mais de 10 anos de serviço, só poderia ser demitido em face de falta grave ou circunstância de força maior (BRASIL, 1966).

Na Constituição Federal de 1988 reconhece-se essa finalidade protetiva na redação do art. 7º, I: "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;".

Esse direito fundamental promotora da proteção contra a despedida arbitrária, consectário do princípio da continuidade da relação de emprego, fora construído em um longo processo histórico, vindo a ser consolidado como diretriz constitucional desde da Constituição de 1934, compondo, expressamente, como direito social nas Constituições seguintes (1937, 1946 e 1967), com a consagração na Constituição cidadã, transformando-o em um direito irreversível no termos do chamado efeito cliquet dos direitos fundamentais (BRASIL, 1934; 1937; 1946; 1967; COMPARATO, 2010).

DO PROCESSO DE MITIGAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

A ruptura com a vedação absoluta a terceirização, permitindo a triangularização da relação empregatícia, deu-se através de duas edições legislativas, as quais regulamentou situações especialíssimas: Lei nº 6.019/1974 (dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas) e a Lei nº 7.102/1983 (dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares

que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores) (BRASIL, 1974; 1983).

Com a Lei nº 6.019/1974 buscou atender a demanda do empresariado quando da necessidade transitória de substituição de mão-de-obra (v.g., um funcionário de férias, de licença maternidade, afastado em face de acidente de trabalho etc.) ou quando do acréscimo de serviços extraordinários (v.g., época natalina, carnaval, etc.) (BRASIL, 1974).

Ter-se-ia uma relação contratual onde a empresa tomadora do serviço (cliente) firmaria um contrato escrito com a empresa de trabalho temporário, a qual forneceria um trabalhador, vindo este a prestar um serviço para o cliente pelo prazo máximo de 3 meses com base na Lei nº 6.019/1974 (BRASIL, 1974).

Já com a Lei nº 7.102/1983 que vem por permitir que a vigilância ostensiva e o transporte de valores de estabelecimentos financeiros sejam executados por empresa especializada contratada. Tem-se a primeira modalidade de terceirização, no Brasil, na qual se autoriza uma prestação intermitente (BRASIL, 1983).

Não se ignora o grande marco que foi o Decreto-lei nº 200/1967, que veio por reestruturar a administração pública federal, quando do regime militar, vindo a permitir a terceirização na esfera pública, a qual passa a ser regido pelo princípio da descentralização (BRASIL, 1967).

Tal descentralização seria executada, dentre os planos principais, "da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões" (BRASIL, 1967). A ideia era desincumbir a administração pública federal de atividades executivas, transferindo para a órbita privada, de forma desburocratizar a máquina estatal, acelerando as tomadas de decisão e reduzindo os custos, na busca da concretização dos ditames do princípio da eficiência:

> § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1967).

Com a Lei nº 5.645/1970, a qual veio por determinar as diretrizes de classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais, em seu art. 3º, parágrafo único, especificou que atividades em âmbito da administração pública federal poderiam ser terceirizado (BRASIL, 1970):

> As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

Tal modelação de gestão pública, mas tarde, na década de 90, se alinharia com o processo de desestatização, realizado pelo governo, iniciado com a Lei nº 8.031/1990 e seguido pela Lei nº 9.491/1997, reflexo, claro, da ideologia neoliberal (BRASIL, 1990; 1997).

No prelúdio da década de 1980, com o Estado Social em crise e o afloramento das ideias neoliberais, tem-se uma impulsão da

terceirização, face a formação de um mercado de serviços e a gradual expulsão dos empregados do âmbito das empresas.

O TST não se omitiu, vindo a pronunciar-se contrário a prática da terceirização (marchandage – fornecimento comercial de mão de obra, no sistema francês), reconhecendo a legalidade, apenas, nas hipóteses da Lei nº 6.019/1974 e da Lei nº 7.102/1983 (BRASIL, 1974; 1983).

O conjunto jurisprudencial contrário a intermediação de mão-de-obra fora consolidado na súmula nº 256, de 30 de setembro de 1986 (BRASIL, 1986):

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
>
> Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

A súmula vem reforçar o entendimento presente em um Estado protetivo cujo intento é preservar o trabalhador no âmbito da Administração Pública, bem como na iniciativa privada.

MODALIDADES LÍCITAS DE TERCEIRIZAÇÃO: UMA CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL DE 1990

No início da década de 90 tem-se o ápice do pensamento neoliberal, por assim dizer, repercutindo no Brasil, em um forte processo de terceirização, apesar da legislação autorizar, apenas, em

situações muito adstritas e a súmula nº 256 do TST vetar o seu uso de forma generalizado.

Com efeito, o Ministério Público do Trabalho requereu, em 1993, ao TST, a revisão de sua súmula, ampliando a hipóteses de terceirização dentro da administração pública federal, também, para o âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista, nos termos do decreto-lei nº 200/1967 e do art. 3º, parágrafo único da Lei nº 5.645/1970 (BRASIL, 1993; 1967; 1970).

Nesse interim, o TST, realizou a revisão de forma mais ampla que a solicitada pelo Ministério Público do Trabalho, alargando a hipótese de terceirização não só para as empresas públicas e sociedades de economia mista, mas para todas as entidades de natureza privada, desde que o serviço prestado esteja ligado a atividade-meio do tomador.

De tal sorte, houve o cancelamento súmula nº 256 do Tribunal Superior do Trabalho, sendo publicado um novo verbete, na figura da súmula nº 331, que assim sintetizou a matéria da terceirização, no ordenamento jurídico brasileiro (BRASIL, 1974; 1988; 1983; 1993):

> Súmula nº 331 do TST
>
> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
>
> I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

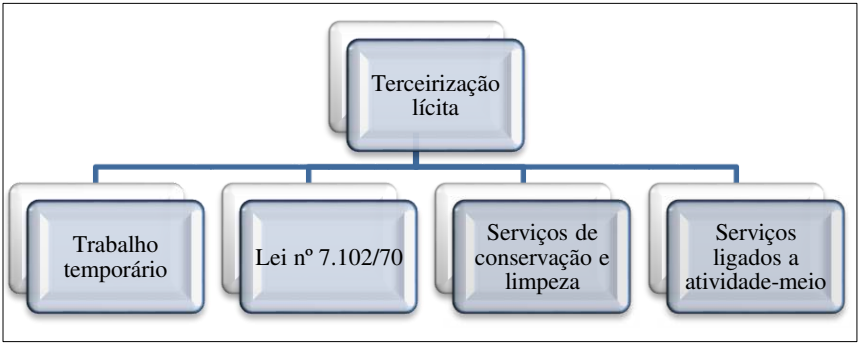
> II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
>
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
>
> IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
>
> V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
>
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Constata-se que a terceirização, no Brasil, é ilustrada pela normatividade criada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos da súmula nº 331, vindo a configurar fraude,

nas balizas do art. 9º da CLT, todas as formas de terceirização praticada fora dos parâmetros sumulados.

De tal sorte, pode-se lapidar como formas de terceirização lícitas, no sistema jurídico trabalhista brasileiro as situações da Lei nº 6.079/1974 (trabalho temporário), da Lei nº 7.102/1970 (serviços vigilância ostensiva e o transporte de valores de estabelecimentos financeiros), serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados a atividade meio do tomador (súmula nº 331, III do TST) (BRASIL, 1974; 1970):

Figura 1 – Terceirizações lícitas



Fonte: Elaboração própria.

Afere-se que não deve haver o vínculo de pessoalidade e subordinação direta entre o terceirizado e o tomador do serviço, nas hipóteses prescritas na súmula nº 331 do TST, em face de configurar fraude trabalhista, o que acarretaria o reconhecimento do vínculo empregatício. Excepciona tal regra no caso do trabalhador temporário, onde ele será duplamente subordinado, ficando sobre o comando tanto do tomador do serviço (cliente) quanto da empresa de trabalho temporário.

Outro detalhe fulcral é que o conceito de atividade-fim se determinou por via de exclusão. Ou seja, será considerado atividade-fim aquilo que não for determinado ou fixado como atividade-meio (DELGADO, 2014).

Assim lapida os respectivos conceitos o professor Mauricio Godinho:

> Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.
>
> Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços [...] (DELGADO, 2011, p. 58).

Não há dúvida que a definição de atividade-fim e atividade-meio se torna elemento nevrálgico para o aspecto de reconhecimento da terceirização lícita ou ilícita, no ordenamento jurídico brasileiro.

DA TERCEIRIZAÇÃO E SEU CAMINHO ATÉ O STF

Frente as inquietações sociais que se apresentam ao STF, a disputa registrada entre as restrições impostas à terceirização e a crescente demanda pela liberação do instituto, fomentou a reanálise pelo Supremo no que tange ao assunto em destaque. A Corte Constitucional firmou uma espetacular mudança de entendimento, desaguando no reconhecimento da repercussão geral sobre a terceirização.

Segue a contextualização do caso.

A súmula nº 331 do TST, desde sua publicação em 1993, tem sido respaldada por uma jurisprudência de mais de duas décadas, permanecendo firme os julgados da Justiça do Trabalho sobre os limites da terceirização, nos termos do verbete retro.

Nas diversas tentativas de se questionar as decisões da Justiça do Trabalho, em sede de recurso extraordinário, no tocante à violação da liberdade de contratar, o STF negou veementemente o recebimento do recurso em face de sua jurisprudência.

Note que as decisões exaradas pelo tribunal inadmitem o cabimento do recurso extraordinário quando para aferição da violação do princípio da legalidade venha a depender da verificação de normas infraconstitucionais. Em suma, não cabe o recurso extraordinário quando da violação indireta ou reflexa do princípio da legalidade.

Tal entendimento fora cristalizado na súmula nº 636 (verbete aprovado em 2003) do STF (BRASIL, 2003):

> Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua

> verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida.

Todavia, o STF, em 2014, no Recurso Extraordinário com Agravo nº 713.211/MG, interposta pela Cenibra (Celulose Nipo-Brasileira S.A.), empresa multinacional de celulosa, controlada por capital japonês, a qual está entre três maiores produtoras de papel do Brasil, recebeu o aspirado recurso incumbindo-se na apreciação da constitucionalidade da terceirização da atividade-fim das empresas, face a pretensa violação da liberdade de contratar inferida no princípio da legalidade (art. 5º, II da Constituição Federal).

Tudo teve início com a ação civil pública (ACP) interposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), na Justiça do Trabalho de Minas Gerais, contra a Cenibra, embasado nas investigações decorrentes da CPI das Carvoarias, realizada pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais, instalada em 2001, onde se constatou a intensa precarização das condições de trabalhos dos serviços terceirizados que envolviam, dentre outras atividades o de florestamento e reflorestamento, onde é feito o plantio, corte e replantio para fins de extração de madeira, praticado no domínio da Cenibra.

No processo nº 01261-2006-013-03-00-0, da 13ª Vara da Justiça do Trabalho de MG, o pleito da ACP do Ministério Público do Trabalho foi de procedência parcial, em 2007, momento marcado pelo reconhecimento dos serviços de florestamento e reflorestamento como atividades ínsitas ao objeto social da Cenibra, bem como a intermediação fraudulenta de mão-de-obra, determinando no mérito da sentença condenatória que a ré:

> [...] abstenha-se de contratar terceiros para a prestação de serviços relacionados à sua atividade-

> fim, especialmente o florestamento, o reflorestamento, a colheita florestal, o reparo e o beneficiamento de madeira e ao objeto dos contratos firmados com seus empreiteiros, provendo este tipo de mão-de-obra, que lhe é essencial, por meio da contratação direta de trabalhadores, com vinculação a seus quadros funcionais e subordinação à sua disciplina interna, garantida toda a gama de direitos trabalhistas, sociais e os contemplados em acordos ou convenções coletivas da respectiva categoria profissional, sob pena de pagamento de multa diária correspondente a R$1.000,00, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, ou na sua extinção, aos cofres da União, pelo descumprimento da referida ordem judicial (TRT, 2006).

No recurso ordinário, interposto ao TRT da 3ª região, a 7ª Turma confirma a condenação feita pelo juiz monocrático, bem como reconhece as práticas antissindicais perpetrada pela ré e a configuração dos danos morais coletivos solicitados pelo MPT. O respectivo acordão fora publicado em setembro de 2008.

Extrai-se desse recurso ordinário o seguinte trecho que retrata a precarização dos terceirizados da CENIBRA:

> [...] pelo Relatório Circunstanciado de Ação Fiscal Trabalhista do Ministério do Trabalho e Emprego (f. 3399 e seguintes, 19º volume), que teve como investigada a reclamada, verifica-se que "este procedimento de terceirizar parte das atividades da empresa teve início por volta do ano de 1994. Os empregados que exerciam as funções de trabalhador florestal, operador de motosserra, entre outras funções na CENIBRA foram demitidos e contratados, na sua grande maioria, pelas empresas prestadoras de serviços [...] nas áreas em que o relevo permite a

> colheita totalmente mecanizada, tais atividades são realizadas por trabalhadores registrados na CENIBRA, onde são utilizadas máquinas modernas com alta produtividade, restando às terceirizadas os trabalhos em local de relevo acentuado e em atividades mais perigosas, insalubres ou penosas" (TRT, 2006).

Contra o acordão do TRT da 3ª região, a Cenibra interpõe recurso de revista, não sendo recebido pelo TRT. Em face de tal decisão a Cenibra agrava da decisão ao TST, alegando diversas matérias de orbita processual e material, como por exemplo, cerceamento de defesa, ilegitimidade ativa e passiva ad causam, litisconsórcio passivo necessário, que a terceirização era de atividade-meio, dentre outros.

No acordão desse agravo de instrumento em recurso de revista (junho de 2011), a 8ª turma, do TST, nega o provimento sob o seguinte fundamento, nos termos da jurisprudência do STF, já citado acima (STF, 2006):

> A alegação de afronta ao art. 5º, II, da Carta Magna não impulsiona o recurso de revista, por tratar este dispositivo de princípio genérico cuja violação só se perfaz, quando muito, de forma reflexa ou indireta. Esse é o entendimento consagrado neste Tribunal (STF, 2006).

Não resiliente, a empresa Cenibra, contra a decisão do TST interpõe recurso extraordinário (RE), ao STF, em maio de 2012, não sendo recebido pelo TST, mais uma vez, pelo entendimento da inadmissibilidade do RE quando da ofensa reflexa aos preceitos constitucionais, conforme a consagrada jurisprudência do STF.

Nesse interim, a decisão de não recebimento do RE pelo TST é agravado ao STF, onde o ministro relator Luiz Fux, monocraticamente, nega o seu seguimento (em 19 de abril de 2013), nos termos da já citada súmula nº 636 do STF, onde a controvérsia gira em torno da interpretação de normas infraconstitucionais, só maculando a norma constitucional de forma obliqua.

> Registre-se finalmente que esta Suprema Corte firmou jurisprudência no sentido de que a verificação de ofensa aos princípios da legalidade, do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório, da motivação das decisões judiciais, dos limites da coisa julgada e da prestação jurisdicional, quando dependente do reexame prévio de normas infraconstitucionais, revela ofensa indireta ou reflexa à Constituição Federal, o que, por si só, não desafia a instância extraordinária (STF, 2013).

Ainda, quando do agravo interno, a primeira turma do STF, negou o provimento nos termos do voto do relator, de forma unânime (STF, 2006):

> A violação reflexa e oblíqua da Constituição Federal decorrente da necessidade de análise de malferimento de dispositivo infraconstitucional torna inadmissível o recurso extraordinário. Precedentes: AI 503.093-AgR, Relator: Min. Ellen Gracie, DJe- 11/12/2009; RE 421.119-AgR, Relator: Min. Carlos Britto, DJ 11/02/2005; RE 402.557-AgR, Relator: Min. Sepúlveda Pertence, DJe- 27/042007 e RE 405.745-AgR, Relator: Min. Marco Aurélio, DJe 19/06/2009.

Apesar de toda uma plêiade argumentativa, onde se percebe um uníssono pensamento, desde a decisão do TRT da 3ª Região, passando pelo TST e nas manifestações iniciais da Suprema Corte, a primeira turma, quando da análise dos embargos declaratórios, já nos idos de 2014, em uma virada de rompante, confere efeitos modificativos a decisão embargada, reconhecendo os requisitos admissionais do recurso extraordinário (STF, 2014):

> 2. O *thema decidendum, in casu*, cinge-se à delimitação das hipóteses de terceirização de mão-de-obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB. Patente, outrossim, a repercussão geral do tema, diante da existência de milhares de contratos de terceirização de mão-de-obra em que subsistem dúvidas quanto à sua legalidade, o que poderia ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos.
>
> 3. Embargos de declaração providos, a fim de que seja dado seguimento ao Recurso Extraordinário, de modo que o tema possa ser submetido ao Plenário Virtual desta Corte para os fins de aferição da existência de Repercussão Geral quanto ao tema ventilado nos termos da fundamentação acima (STF, 2014).

Em seguida, em maio de 2014, o STF reconhece a Repercussão Geral da matéria (tema de nº 725), vislumbrando que a interpretação sobre a atividade-fim pode repercutir no direito fundamental da livre iniciativa, vindo a ofender diretamente o princípio da legalidade, face uma obrigação não fundada em lei que comprometeria a liberdade empresarial (STF, 2014):

> 3. O *thema decidendum, in casu*, cinge-se à delimitação das hipóteses de terceirização de mão-de-obra diante do que se compreende por atividade-fim, matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar, nos termos do art. 5º, inciso II, da CRFB.
>
> 4. Patente, assim, a repercussão geral do tema, diante da existência de milhares de contratos de terceirização de mão-de-obra em que subsistem dúvidas quanto à sua legalidade, o que poderia ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos (STF, 2014).

É importante frisar que em 2016 o Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo nº 713.211/MG sofreu reautuação passando a ser o Recurso Extraordinário nº 958.252.

Destaca-se, ainda, que fora protocolado, em 25 de agosto de 2014, uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 pela Associação Brasileira do Agronegócio – ABAG, tendo o Ministro Roberto Barroso como relator atual, com o "fim de reconhecer, com eficácia erga omnes e efeito vinculante, a inconstitucionalidade da interpretação adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, as quais vedam a prática da terceirização sem legislação específica aplicável que a proíba, em clara violação aos preceitos constitucionais fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho" (STF, 2014).

DA NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO (LEI Nº 13.429/2017)

Breve contexto histórico do projeto de lei nº 4.330/2004

Dos diversos projetos de lei que trata sobre terceirização (são quase trinta projetos de lei) o que se encontra mais adianta em sua tramitação é o Projeto de Lei nº 4.330/2004, do deputado federal Sandro Mabel, o qual fora apresentado no dia 26 de outubro de 2004 (BRASIL, 2004).

O respectivo projeto sofreu diversas emendas, sendo sua culminância no mês de abril de 2015, com as pressões dos mais diversos segmentos da sociedade e dos debates acalorados, nas diversas sessões de plenária da Câmara dos Deputados. A versão final foi aprovada na plenária do dia 22 de abril de 2015, com a denominação de Projeto de Lei nº 4.330- I/2004, sendo remetido ao Senado Federal, pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados por meio do ofício nº 140/2015 (BRASIL, 2004).

O cerne normativo trazido nesse projeto de lei, se aprovado no Senado Federal e sancionado pelo Presidente da República, seria a autorização que liberaria de forma generalizada uso da terceirização, no âmbito das empresas privadas e equiparadas, independentemente da prestação de serviços está relacionada as atividades-meio ou atividades-fim da atividade econômica organizada, como se extrai da redação do art. 4º do respetivo projeto:

> Art. 4º É lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da

> Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

No próprio conceito de terceirização dado no projeto de lei, supra, não é feito qualquer distinção entre a atividade-meio e a atividade-fim, deixando de ter relevância normativa para traçar os limites da terceirização:

> Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:
>
> I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei [...] (BRASIL, 1943).

Em evento da ANAMATRA, o professor Mauricio Godinho criticou durante o respectivo projeto, tendo em vista que ele deveria restringir a já epidemia que é a terceirização, no Brasil, o qual precariza o trabalhador, causando redução de salários, aumento dos acidentes de trabalhos, fragilizando a organização sindical, comprometendo até mesmo a existência de categorias profissionais:

> Eu nunca vi um projeto de precarização do trabalho tão impactante como esse, de tamanha amplitude e efeitos danosos, que desrespeita dezenas de milhões de pessoas que vivem do trabalho [...].
>
> [...] é como se o brasileiro fosse o problema do Brasil. Trata-se de uma visão retrógrada, com saudades do século XIX ou embevecida pela precarização de

> certas realidades asiáticas. É como se o trabalhador fosse uma matéria-prima que tem de ser cada vez mais barata, ao invés de ser um partícipe e co-construtor das empresas e do Brasil [...].
>
> A terceirização, ao reverso do que o projeto faz, tem de ser restrita. O projeto teria de restringir a terceirização, pois ela já se tornou uma epidemia; epidemia restringe-se e se controla; ou seja, coloca-se o fenômeno dentro de margens de segurança, ao invés de se instigar a sua generalização. O PL não regulamenta, restringindo, a terceirização; ele, na verdade, desregulamenta, liberaliza, generaliza o fenômeno da terceirização (ANAMATRA, 2015).

A TERCEIRIZAÇÃO ATRAVÉS DA LEI Nº 13.429/1917

A Lei nº 6.019/1974 que versa sobre trabalho temporário nas empresas urbanas sofreu no início de 2017 alteração por meio da Lei nº 13.429/2017, o qual fora fruto de articulação do presidente da Câmara dos Deputados (à época, o deputado federal pelo Estado do Rio de Janeiro e filiado ao DEM, Rodrigo Maia), tendo a dificuldade e demora na aprovação do Projeto de Lei nº 4.330-I/2004 que remodelava a terceirização, no Brasil, deu encaminhamento a um projeto de lei antiguíssimo, Projeto de Lei nº 4.302/1998, proposto na época pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, o qual já tinha sido retirado de pauta, em 2003, pelo ex-presidente Luís Inácio Lula da Silva (BRASIL, 1974; 2017; 2004; 1998; 2003).

Por óbvio que a referida lei fora questionando quanto sua constitucionalidade, sendo identificado três ações diretas de inconstitucionalidade, ADI nº 5685 ajuizado pelo partido Rede Sustentabilidade, ADI nº 5686 impetrado pela Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) e ADI nº 5687 que tem por autor o Partido dos Trabalhadores e Partido Comunista do Brasil.

É importante apontar que a Lei nº 13.429/2017 altera o conteúdo normativo da Lei nº 6.019/1974 que passa a versar não só sobre trabalho temporário como sobre a terceirização através de empresa de prestação de serviços (GARCIA, 2017; BRASIL, 2017; 1974).

A lei retro quando de sua publicação, na época, ficou extremamente mal afamada sendo ventilado de forma geral, pela imprensa, quanto a liberação irrestrita da terceirização.

Ao se atentar ao que já fora explicitado nesse ensaio sobre hipóteses de terceirização lícita, no caso de trabalho temporário, nunca houve impedimento do uso de trabalhador temporário em relação a atividade-fim, posto que o serviço é decorrente de "fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal", conforme bem explicita §2º do art. 2º da Lei nº 6.019/1974 acrescentado pela Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 1974; 2017).

Ou seja, a nova redação prescrita no art. 9º, §3º só reitera o que já era praticado na realidade trabalhista e considerado lícito (BRASIL, 1974; 2017):

> Art. 9º [...]
>
> § 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Constate que a redação original do art. 2º da Lei nº 6.019/1974 possui o mesmo conteúdo normativo (BRASIL, 1974):

> Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços (BRASIL, 1974).

Destaca-se que a Lei nº 13.429/2017 tem maior ênfase, no que tange a redação original da Lei nº 6.019/1974, é em relação a inserção do conceito de empresa prestadora de serviços, a qual só pode ser pessoa jurídica. Na redação original permitia pessoa jurídica e física (BRASIL, 2017; 1974). *In verbis:*

Quadro 1 - Comparação Normativa

Redação anterior (Lei nº 13.429/2017)	Redação dada (Lei nº 13.429/2017)
~~Art. 4º **Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana**, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.~~	Art. 4º **Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica**, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Fonte: SILVA (2017); BRASIL (2017; 1974).
Nota: Grifos próprios.

Quanto ao conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros assim a Lei nº 13.429/2017 prescrevia no art. 4º-A: "[...] é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos" (MARTINEZ, 2018; BRASIL, 2017).

Por mais que o intento do empresariado fosse a permissão da terceirização de forma ampla e irrestrita, a redação supra não

favorecia, permitindo um grande embate quanto ao sentido de "serviços determinados e específicos", posto a possibilidade de terceirização da atividade-fim no trabalho temporário, o que não oferecia segurança jurídica ao empresariado, os quais ficariam na dependência da interpretação dada pelos tribunais (CASSAR; BORGES, 2017).

Afira que se fosse o telos do legislador permitir a terceirização da atividade fim teria repetido na parte que tratava de empresa prestadora de serviços a terceiros a redação do §3º do art. 9º que se destinava a trabalho temporário.

É nesse sentido que lapida Vander Brusso da Silva e Geancarlos Lacerda Prata:

> [...] o legislador ordinário, ao redigir o § 3º do art. 9º da Lei 6.019/1974, não almejou permitir que a terceirização geral contemplasse as atividades-fim das empresas tomadoras de serviço. Permitiu-se, na época, a terceirização de serviços determinados e específicos, porquanto que a intenção legislativa de se autorizar a terceirização geral para toda e qualquer atividade das empresas tomadoras de serviço somente se consumou com a promulgação da Lei 13.467/2017, dando nova redação ao art. 5º-A da Lei 6.019/1974 (SILVA; PRATA, 2017, p. 188; BRASIL, 2017; BRASIL, 1974).

Apesar da lei, o elemento nevrálgico para determinação do que seria terceirização lícita ou ilícita continuaria a permear a noção de atividade fim e atividade meio. Provavelmente, em face dos precedentes da Justiça do Trabalho, os serviços determinados e

específicos seriam interpretados como os serviços periféricos que dão suporte a atividade fim da empresa.

IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017) NA TERCEIRIZAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) realizou ajustes como em relação a redação do art. 4º-A elucidando o tipo de atividade que o contratante poderia realizar (SILVA, 2017). No caso ampliando para as atividades principais do empreendimento económico. *In verbis*:

Quadro 2 - Comparação Normativa

Redação anterior (Lei nº 13.467/2017)	Redação dada (Lei nº 13.467/2017)
~~Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante **serviços determinados e específicos**. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017).~~	Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, **inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível** com a sua execução.

Fonte: SILVA (2017); BRASIL (2017).
Nota: Grifos próprios.

Com a redação da Lei nº 13.467/2017 fica claro a norma permissiva quanto a terceirização da atividade principal (SILVA, 2017; BRASIL, 2017) configurando como lícita a terceirização de forma ampla e geral (FELICIANO; MIZIARA, 2018). De tal sorte, o uso das definições de atividade-meio e atividade-fim deixa de ser

utilizada para caraterização da terceirização lícita e ilícita (GARCIA, 2017).

Quanto a concepção de terceirização no sistema brasileiro, após a reforma trabalhista, assim explicita Luciano Martinez:

> [...] a legislação simplesmente admite que uma empresa contrate outra para a prestação de determinado serviço, ainda que esse serviço coincida com a sua atividade-fim. Houve, portanto, uma desnaturação, uma desfiguração, uma adulteração, uma descaracterização daquilo que era da natureza da terceirização. Atualmente, portanto, a definição de terceirização no ordenamento jurídico brasileiro é a seguinte: técnica de organização do processo produtivo por meio da qual uma empresa, entendida como tomadora ou cliente, por conveniência ou oportunidade, contrata outra empresa, compreendida como prestadora, para prestar-lhe qualquer serviço em uma das suas atividades, inclusive no âmbito de sua atividade principal (GARCIA, 2017, p. 77).

Todavia, é importante perceber a existência de um quadro normativo que delimita contornos para a licitude dessa terceirização geral.

Primeiramente fica evidenciado que só é possível ser feita com pessoa jurídica de direito privado (art. 4º-A, caput), o que impedi que seja feito com pessoa física; necessita está registrado na junta comercial (art. 4º-B, II). O que importa dizer é que tem que ser uma pessoa jurídica que se a molde ao conceito de empresário do art. 966 do Código Civil; que possua capital social compatível com o número de empregados (art. 4º-B,III) de sorte a preservar a capacidade econômica da empresa (SILVA, 2017) devendo ser celebrado, necessariamente, por meio de contrato escrito (art. 5º-C);

não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados (art. 5º-C); o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado(art. 5º-D); e é vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços (art. 5º-A, §1º).

Além disso, em face da primazia da realidade, não se pode existir relação de pessoalidade e de subordinação entre o empregado terceirização e o tomador de serviços.

Havendo o descumprimento dos termos acima descrito pode-se afirmar que estar-se-á diante de uma terceirização ilícita configurando-se vínculo empregatício.

> No contrato de prestação de serviço, de que trata o art. 4º-A, caput, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, a execução autônoma da atividade por empresa prestadora de serviço pressupõe: (a) que a empresa prestadora contrate e remunere os empregados necessários à execução da atividade, exercendo com exclusividade a direção de seu trabalho (art. 4º-A, § 1º); e (b) que a empresa contratante se abstenha de utilizar a mão de obra contratada pela prestadora de serviço para finalidade distinta da prevista no contrato (art. 5º-A, § 1º). **A presença de subordinação pessoal ou estrutural de trabalhador intermediado em relação à empresa contratante descaracteriza a prestação de serviço, ensejando reconhecimento de vínculo de emprego com o tomador dos serviços (Art. 9º da CLT).**

> (Enunciado no 12 da Comissão 6) (FELICIANO; MIZIARA, 2018).

O que se torna alvo para críticas pertinentes são os parâmetros do capital social em relação aos números de empregados que não permite uma segurança financeira satisfatório em face de uma futura demanda trabalhista por descumprimento das normas protetivas ventiladas na Constituição e CLT. Transcreve-se, abaixo, a redação legal:

> Art.4º-B. [...]
>
> III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
>
> a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);
>
> b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
>
> c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
>
> d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R$ 100.000,00 (cem mil reais); e
>
> e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Da forma que está posto no disposto legal retro, tem-se precarização do trabalhador, terceirização que invariavelmente vai

acionar a empresa tomadora de serviço de forma subsidiária (BRASIL, 1974; 1991).

A melhor interpretação seria entender o art. 4º-B, III como requisito para constituição da empresa terceirizada. A comprovação da capacidade econômica deve ser dada antes da pactuação do contrato e durante sua execução. Esse entendimento é ventilado em enunciado da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho da ANAMATRA:

> A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4o-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4o-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que constitua risco ao adimplemento contratual. (Enunciado Aglutinado no 9 da Comissão 6) (FELICIANO; MIZIARA, 2018).

Outro ponto criticável que prejudica o trabalhador terceirizado, que estranhamente fora alterado pela Lei nº 13.467/2017, cinge-se em tornar facultativo a equivalência de salário entre os terceirizados e empregados do tomador. Situação diversa que se sucede em matéria de trabalho temporário (SILVA, 2017; BRASIL, 1974; 2017).

Lembrar da regra constitucional fruto do princípio da isonomia que proíbe "distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos" (art. 7º, XXXII da Constituição Federal). De sorte que vislumbra mácula a regramento constitucional o conteúdo normativo ventilado no art. 4º-C. § 1o pela lei da reforma trabalhista que permite a faculdade na equivalência salarial (MARTINEZ, 2018).

Nesses termos se afere em enunciado da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho da ANAMATRA:

> Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. Viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1° e 2° do artigo 4°-C da Lei 6.019/1974, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1°, III, 3°, I, 5°, caput e 7°, XXXII da Constituição da República. (Enunciado Aglutinado no 7 da Comissão 6) (FELICIANO; MIZIARA, 2018; BRASIL, 1974).

Vislumbra-se como pernicioso a possibilidade da "terceirização da terceirização", previsto na parte final do art. 4º-A, §1º ("**A empresa prestadora de serviços** contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou s**ubcon trata outras empresas para realização desses serviços**" – grifos nossos) bem como do instituto da "quarteirização", posto que fragilizaria a já delicada relação de terceirização permitindo um ambiente propício

a fraudes na relação de trabalho (SILVA; PRATA, 2017; CASSAR; BORGES, 2017).

Para fins de esclarecimento, a "quarteirização" consistiria na terceirização da gestão da terceirização, onde a tomadora de serviço contrata uma empresa intermediária para administrar a contratação de empresas terceirizadas de prestação de serviços. Já na "terceirização da terceirização" (terceirização em cadeia), a empresa terceirização terceiriza (subcontrata) outra empresa para prestar o serviço originariamente contratado (MARTINEZ, 2018).

Por fim, destaca-se que com o fim de evitar a pejotização, o qual cresce em larga escala no Brasil, veda-se a terceirização pela pessoa física, de sorte que não se admite a contração de empresa individual (EIRELI) nos termos do art. 980-A do Código Civil.

Com o fito de obstaculizar essa prática perniciosa a reforma trabalhista impediu a terceirização com a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício. Acrescente a essa cláusula de barreira o impedimento do empregado que tiver sido demitido de prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão (SILVA, 2017).

> Deve ser destacado que nem a Lei nº 13.429/2017 e nem a Lei nº 13.467/2017 permitiram a utilização de pessoa jurídica para mascarar relação de emprego. E da mesma forma, apesar de a decisão do Supremo Tribunal Federal ter sido no sentido de que é possível a terceirização irrestrita, isto não significa dizer que é possível utilizar a "pejotização". Assim, este tipo de contratação sempre foi e continua sendo proibida, sob pena de caracterizar vínculo direto com o contratante, com aplicação do artigo 9º da CLT e estando

presentes os requisitos do artigo 3º da CLT (SILVA, 2017, p. 133).

DA REPERCUSSÃO NORMATIVA DA DECISÃO DO STF QUANTO A TERCEIRIZAÇÃO

Em 30 de agosto de 2018, o pleno do STF, por 7 votos a 4, em julgamento conjunto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, decidiram pela constitucionalidade da terceirização irrestrita, independente de considerações no caso concreto quanto atividade meio ou fim, superando a referida distinção.

O acordão, até a presente data, ainda não fora publicado. Todavia, transcreve-se abaixo a tese da repercussão geral veiculado no DJE (STF, 2019):

> O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: **1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada.** 2. Na terceirização, compete à contratante**: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada**; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, **o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada**. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen

Lúcia. Plenário, 30.8.2018 (STF, 2019; BRASIL, 1993).

A decisão retro do STF, apesar de criticável, no que tange a fins de proteção a coesão dos grupos de trabalhadores, vem por alinhar com o preconizado pelo legislador através da Lei nº 13.467/2017 e com as intenções da classe empresária. Fica evidente que na ponderação entre a liberdade empresarial, manifesto através do princípio da livre iniciativa face o valor do trabalho, preponderou o primeiro (BRASIL, 1988; 2017).

Frisa-se que muito além de consolidar as prescrições ventiladas na reforma trabalhista de 2017, a decisão do STF tem por escopo acarretar um efeito ex tunc em relação a todas as práticas de terceirização anteriores a citada reforma, podendo ser aplicado aos processos em andamento (G1, 2018), que se discute a licitude da terceirização, obedecendo, é claro, o instituto da coisa julgada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se nega a realidade fática decorrente da globalização e do processo de aplanamento do mundo. Todavia, no contexto atual em que se apresenta a realidade brasileira, a adoção ampla da terceirização acarretará uma maior vulnerabilidade ao trabalhador, ocasionando menores salários, fragilização do movimento sindical, maiores riscos para a saúde do trabalhador, vindo de encontro com os vetores axiológicos dos direitos sociais esculpidos pelo constituinte originário de 1988, representando um verdadeiro retrocesso social.

Apesar de não concordamos com a decisão do STF, em sede do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito

Fundamental nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, e com as prescrições da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) que permitem a terceirização independentemente de o serviço constituir atividade meio ou fim, algumas prescrições normativas devem ser postas com clareza.

Terceirização está permitida de forma geral no sistema jurídico brasileiro, não se restringindo mais apenas as hipóteses de trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), de serviços vigilância ostensiva e o transporte de valores de estabelecimentos financeiros (Lei nº 7.102/1970), serviços de conservação e limpeza e serviços especializados ligados a atividade meio do tomador.

Todavia, isso não prescreve autorização do uso de pessoa jurídica para intermediação de mão de obra. Estando presente pessoalidade e a subordinação, ter-se-á fraude no contrato de terceirização devendo ser reconhecido a relação de trabalho nos termos do arts. 2º, 3º e 9º da CLT.

A terceirização lícita precisa ocorrer da seguinte maneira: só é possível ser feita com pessoa jurídica de direito privado; que possua capital social compatível com o número de empregados, de sorte a preservar a capacidade econômica da empresa; devendo ser celebrado, necessariamente, por meio de contrato escrito). Perceba que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. O empregado que for demitido também não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado; e é vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

A inobservância de qualquer dos requisitos legais prescrito pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 que modificaram a Lei nº 6.019/1974 tornam a terceirização ilícita, o que resulta no reconhecimento da relação de trabalho entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso do direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2011.

BRASIL. **Constituição da dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. Rio de Janeiro: Governo Federal, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Constituição da dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Rio de Janeiro: Governo Federal, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro: Governo Federal, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Rio de Janeiro: Governo Federal, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Rio de Janeiro: Planalto, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Planalto, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 3 de janeiro de 1970**. Brasília: Planalto, 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Brasília: Planalto, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei n° 8.031 de 12 de abril de 1990**. Brasília: Planalto, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei n° 9.491 de 09 de setembro de 1997**. Brasília: Planalto, 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei n° 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília: Planalto, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/02/2019.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2011.

CASSAR, V. B. **Princípios Trabalhistas, Novas Profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2010.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Método, 2017.

CASTRO, M. P. S. W. **Terceirização** – uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. São Paulo: Editora LTr, 2014.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

DELGADO, G. N.; AMORIN, H. S. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: Editora LTr, 2014.

DELGADO, M. G. **Curso do direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2011.

FARIA, J. E. **O Estado e o direito depois da crise**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

FELICIANO, G. G.; MIZIARA, R. (orgs.). "Enunciados da 2 Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA". **ANATRAMA**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br>. Acessado em: 10/02/2018.

FRIEDMAN, L. T. **O mundo é plano** – Uma breve história do século XXI. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2005.

FRIEDMAN, L. T.; MANDELBAUM, M. **Éramos nós** - a crise americana e como resolvê-la. São Paulo: Editora Companhia das Letras, 2012.

GARCIA, G. F. B. "70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho e reforma trabalhista: o debate sobre a desregulamentação e a flexibilização". **Revista de Direito do Trabalho**, n. 150, 2013.

GARCIA, G. F. B. **Terceirização**. Salvador: Editora Juspodivm, 2017.

MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista** – entenda o que mudou. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

MARTINS, S. P. **A terceirização do trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

OLIVEIRA, F. S. "Terceirização e Flexibilização das Normas Trabalhistas". **Prolegómenos. Derechos y Valores**, vol. XVI, n. 31, 2013.

SILVA, H. B. M. S. **Comentários à reforma trabalhista** – análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Editora RT, 2017.

SILVA, M. S. F. "Alterações na Terceirização: As Inovações das Lei nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 e o Julgamento do STF". **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, vol. 8, n. 72, 2018.

SILVA, P. R. F. “A nova lei de terceirização do trabalho no Brasil”. In: GUIMARÃES, R. P. F.; MARTINEZ, F. (orgs.). **Desafios da Reforma Trabalhista** – De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017. São Paulo: Editora RT, 2017.

SILVA, V. B.; PRATA, G. L. “A terceirização no Brasil”. In: GUIMARÃES, R. P. F.; MARTINEZ, F. (Orgs.). **Desafios da Reforma Trabalhista** – De acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017. São Paulo: Editora RT, 2017.

CAPÍTULO 2

A Terceirização e sua Relevância ao Meio Empresarial: Uma Abordagem Teórica sobre Redução de Custos e Ganho de Competitividade

A TERCEIRIZAÇÃO E SUA RELEVÂNCIA AO MEIO EMPRESARIAL: UMA ABORDAGEM TEÓRICA SOBRE REDUÇÃO DE CUSTOS E GANHO DE COMPETITIVIDADE

Bruno Leandro Martins Sousa

O presente capítulo tem como objetivo contextualizar sobre a implementação da terceirização nas empresas, bem como relatar sobre o surgimento dessa nas empresas. As organizações acreditam que precisão terceirizar seu processo de operação para promover o crescimento assim como também o desenvolvimento de seu ramo de atividade, ao mesmo tempo em que espera apoiar os negócios da empresa, buscando eficiência, bem como reduzir custos, e assim aumentar a lucratividade, otimizando tempo e melhorando o atendimento qualidade.

A pesquisa abrangente da terceirização se faz um assunto com grande influência dentro de uma determinada empresa, e a cooperação se dá em processos técnicos assim como também administrativos e até mesmo em departamentos específicos. A terceirização é uma importante ferramenta que é de extrema importância nas organizações empresariais, pois traz principalmente agilidade nas atividades intermediárias.

Devido ao custo baixo, muitas vezes é utilizado na empresa mesmo que haja risco. Por meio desse mecanismo, a empresa pode se preocupar mais com o produto final sem se preocupar tanto com o produto principal, além das diversas funções menores que não têm diretamente contato com o cliente. Essas empresas de terceirização podem executar e acelerar quase todos os processos. Nesse viés o objetivo geral deste artigo é examinar as vantagens bem como as desvantagens da terceirização no mercado. A terceirização no

mercado de trabalho se mostra de grande importância e na organização comprova a relevância deste artigo. O objetivo específico será a análise e a viabilidade da terceirização da empresa, e fazer um comparativo das vantagens e também desvantagens por meio de uma revisão bibliográfica.

O método desta pesquisa é a descrição e pesquisa qualitativa, e o levantamento bibliográfico em livros, artigos, teses e dissertações já publicadas. À medida que novas empresas crescem em diferentes áreas do mercado, os clientes finais precisam ser ágeis, por isso se faz necessário cooperar com outras empresas para completar seus produtos. Hoje, a maioria das empresas usam a terceirização em algum estágio de sua produção.

A TERCERIZAÇÃO EM CONJUNTO COM A SUA EVOLUÇÃO

Segundo Leiria e Saratt (1995), surgiram métodos de outsourcing nos Estados Unidos um pouco antes da Segunda Guerra Mundial, vindo a tornar-se uma tecnologia de gestão empresarial deste modo a indústria se acelerou na década de 1950. Conforme os apontamentos de Queiroz (1998) gradativamente essa foi implantada mediante as decorrências das primeiras amostras do mercado nas empresas multinacionais vindas para o país principalmente as empresas automobilísticas que tiveram suas instalações em meados anos 1980.

A fábrica adquire diversas peças e modelos de outras empresas para deste modo realizar as atividades básicas de montagem de automóveis. De lá para 1989, a terceirização era chamada de contratação terceirizada, que só servia para reduzir custos de mão de obra. As empresas usam esses recursos apenas para

obter alguma economia na melhoria da qualidade, eficiência, eficácia e produtividade. No momento de perceber a mudança, as pequenas e médias empresas perceberam esta situação e passaram a ocupar um importante parte do mercado.

As grandes organizações devem encontrar outras soluções para trazê-las de volta ao mercado de forma competitiva. A partir desse momento, a responsabilidade pela realização das atividades secundárias foi transferida para um terceiro. Depois, vem o outsourcing que significa a terceirização, sempre referido no conceito estratégico de implementação (GIOSA, 1997). Para estudar este tema, é necessário compreender melhor os conceitos de emprego e empregador para podermos elaborar sobre a restrição jurídico-trabalhista da exclusão a chamada relação, deste modo aos apontamentos da CLT mais preciso em seu artigo 2° descreve o seguinte:

> Entende-se por empregador a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, reconhece, paga salários e direciona as pessoas para a prestação de serviços. De acordo com o Art. CLT Artigo 3:" Qualquer pessoa física que preste serviços não temporários a um empregador será considerada como empregada com base em sua dependência de salários (BRASIL, 2021).

Terceirização tem sua definição entendida como um processo o qual é planejado para transferência e atividades confiadas a terceiros, a empresa se concentra apenas na tarefa essencialmente relacionado ao negócio que opera. Nesse diálogo Martins (2001) acrescenta que a terceirização inclui a contratação de terceiros para a realização de atividades que não são o foco principal da empresa".

O contrato pode envolver a produção de bens como serviços que requeiram a contratação de serviços de limpeza e fiscalização ou ainda serviços temporários. No mesmo entendimento sobrepõe as considerações de Robortella (1999) que diz que teoricamente, verifica-se a diferença entre as atividades fim e intermediárias das empresas terceirizadas de serviços.

Não existe um padrão de segurança absoluto para distinguir essas atividades, e tal padrão pode determinar as responsabilidades da empresa na intermediação de mão de obra. Na verdade, esses conceitos não são conceitos de trabalho legal. São conceitos específicos da atividade empresarial, hoje a atividade empresarial possui especialização técnica para atender às suas necessidades, o que na verdade é contrário à lei. Em um processo de negócios, em um curto período, as atividades intermediárias podem se tornar atividades finais e vice-versa.

Os preceitos estabelecidos de acordo com a orientação da Declaração do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nº 331 pretendem esclarecer essa questão, distinguindo entre atividades fim e atividades intermediárias em função da necessidade ou não dos serviços da empresa terceirizada. As atividades que aumentam as funções principais da empresa representam as suas atividades-fim, enquanto as atividades que não são integradas são consideradas atividades intermediárias.

O processo da terceirização é essencialmente regulado pela Lei 6.019/1974 e pelo Decreto 73.841/1974, que é legal no domínio da limpeza e segurança. Para Giosa (1997), o fato do governo, por meio de seu órgão de representação - o Ministério do Trabalho - não se posicionar formalmente sobre a terceirização e as relações trabalho-gestão envolvidas, levanta algumas suspeitas e, por vezes, impede que mais tomadores de decisão tomem decisões.

Nesse sentido, Queiroz (1998) apontou diversos riscos jurídicos que afetam os destinatários dos serviços na implementação da terceirização. A principal delas é uma relação de trabalho artisticamente qualificada, os artigos 2º e 3º da CLT, em termos leigos, são, respectivamente, "o empregado que mantém relação pessoal com o contratante, e sua habituação e ónus se transformam em subordinação e dependência".

O TST editou a declaração do processo nº 256, que representava o entendimento da justiça do trabalho sobre a legalidade dos contratos de prestação de serviços e dificilmente flexibilizava o contrato. A declaração precedente nº 331 amplia a liberdade de terceirização. Foi editado em 1993 e embarcou na trajetória de modernização das relações de trabalho. Na década de 1990, a globalização muito criticada ou amplamente elogiada estava progredindo. O que se seguiu foi que várias formas de riqueza de trabalho começaram a aparecer em todo o mundo.

O Brasil foi forçado a encontrar seu lugar neste mundo cada vez mais globalizado, atendendo quase que integralmente a algumas novas instituições, como a terceirização. Portanto, a Declaração nº 331 estabeleceu uma tendência mais flexível para permitir a terceirização dos serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83). Em serviços de proteção e limpeza e outros diversos serviços profissionais relacionados às atividades de mídia do mutuário, desde que ninguém os submeta diretamente (os requisitos da relação de trabalho contidos no Artigo 3 da CLT).

O autor Martins (2001) acrescenta que as áreas mais terceirizadas são: limpeza, segurança, manutenção, alimentação. atividades intermediárias: Departamento Pessoal, Manutenção de máquinas, contabilidade. Atividades alvo: produção, vendas, transporte do produto. O mais comum é a terceirização de serviços contábeis, direito e tecnologia da informação.

Outra opção é o controle de terceiros, necessário quando a empresa tem muitos sócios e a gestão dessas relações fica mais difícil, isso é o que muita gente chama quarteirização, ou seja, terceirização da própria terceirização. A terceirização apresenta muitas vantagens e desvantagens para as empresas, que devem ser consideradas e analisadas. Martins (2001), a principal vantagem administrativa é que existem substitutos para melhorar a qualidade e produtividade dos produtos ou serviços comercializados. Essa também é uma forma de obter um controle de qualidade abrangente dentro da empresa. Além de baratear o preço final dos produtos ou serviços, uma das metas mais buscadas dos gestores é a redução de despesas com mão de obra e previdência.

Por meio da terceirização, a empresa poderá concentrar recursos e energia em áreas próprias de produção, no campo profissional, e melhorar a qualidade dos produtos e a competitividade no mercado. Com isso, essa tende a reduzir custos, principalmente custos fixos, e convertê-los em variáveis, aumentar o lucro da empresa, além de economizar, gerar mais eficiência na ação e realmente eliminar desperdícios.

O espaço ocupado pelas atividades anteriormente terceirizadas da empresa será reduzido, não só em termos de pessoal, mas também em termos de materiais. A terceirização criará oportunidades de emprego e aumentará a mão de obra. Nesse processo, a distribuição de renda entre os participantes terá como foco a da empresa Core business, especialização do serviço, concorrência e produtividade de todo o mercado.

A terceirização também cria novos empregos na criação de novas empresas, por outro lado, aumenta os impostos no setor de serviços. Como desvantagem do trabalhador, pode indicar que ele perdeu o emprego. Dentre eles, ele tem um salário fixo mensal e torna-se inseguro. Além da perda da previdência social devido ao

contrato de trabalho e às normas coletivas da categoria, as despesas de despedimento incorridas na fase inicial.

Alguns dos riscos da terceirização são a contratação de empresas inadequadas para a prestação de serviços incapazes, pois podem causar problemas principalmente no trabalho. Não se pode considerar que a terceirização é apenas uma vantagem na redução de custos, caso esse objetivo não seja alcançado, ou não traga os resultados esperados, pode significar que todo o processo não é confiável.

Segundo Martins (2001) quem pretende terceirizar as atividades da empresa deve primeiro buscar a qualidade para que o relacionamento funcione bem, deve ter total confiança em seus parceiros e ter em mente que precisa fazer as escolhas certas na hora de terceirizar. O processo de terceirização deve começar com um bom plano que você pretende terceirizar.

Portanto, ter uma visão estratégica do que você deseja terceirizar dentro da sua empresa é fundamental. Depois de um planejamento cuidadoso, se faz necessário e indispensável comunicar o departamento ou empresa de departamentos que presta este serviço na cidade, deste modo essa poderá pesquisar outras empresas que já aceitaram o seu serviço, para verificar se se trata de fato de terceirização e se podem realizar o trabalho o qual a empresa procura para responder às suas necessidades, não só nos assuntos relacionados com os trabalhos executados, mas também nas áreas fiscal e de recursos humanos.

É importante relembrar esta pesquisa para verificar se a empresa tem um impacto negativo, principalmente mão de obra e capital humano, para que não seja punida no futuro, pois é uma responsabilidade solidária por tudo o que pode acontecer internamente. Na ação trabalhista final, a empresa contratada pode arcar com todos os custos e consequências, pois caso essas

necessidades não possam ser atendidas, a empresa tomadora será responsável pelo ressarcimento de qualquer ano incorrido pelo empregado.

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens da terceirização

VANTAGENS	DESVANTAGEM
-Reduzir o desperdício, reduzir atividades-meios, melhorar a qualidade, aumentar a flexibilidade, aumentar a especialização do serviço, melhorar os sistemas de custos, aumentar o treinamento e o desenvolvimento profissional; -Maior agilidade na tomada de decisões, menores custos, maior rentabilidade e crescimento, propício à economia de mercado, otimizando serviços, baixando níveis, aumentando produtividade e competitividade e reduzindo mão de obra direta.	-Risco de desemprego e deste modo a não absorção da mão-de-obra na mesma proporção; -Conflito diário com os sindicatos; -Perca do vínculo com o empregado; -Desconhecimento das legislações de trabalho, pois essas tendem a mudar constantemente -Dificuldade de encontrar a parceria ideal; -Falta de cuidado na escolha dos fornecedores.

Fonte: Elaboração própria.

QUARTEIRIZAÇÃO

Depois que a quarteirização surgiu como ferramenta de gestão de contratos de terceirização, algumas distorções surgiram na interpretação e aceitação inicial de seu conceito. Percebe-se pela definição de Dias (1998) que o quadrante é entendido apenas como uma evolução da terceirização. Quarteirização: é a evolução do processo de terceirização, em que a gestão do terceiro é transferida para a quarta empresa.

É a gestão de todas as atividades da empresa, serviços e suprimentos pela empresa estacionada. Pode ser terceirizada para que além de equipe e base de dados próprias, pode também contratar parceiros profissionais a trabalhar em cada departamento (DIAS, 1998). No entanto, à medida que essa prática aumenta, as pessoas tendem a defini-la como uma técnica de gestão complementar.

Os contratos de terceirização passaram a ser administrados por empresas terceirizadas, profissionais autônomos ou mesmo profissionais dedicados a esse fim pela própria organização, para que essa se concentre em suas atividades principais. Essa tendência pode ser observada em definições mais modernas, de acordo com Saratt *et al* (2000) esses afirmam que a quarteirização é um termo destinado a delegar autorização a especialistas terceirizados para gerenciar relacionamentos com terceiros. É também denominado de gestão de instalações, caso em que se limita mais à gestão dos serviços de manutenção e proteção de edifícios e apartamentos.

De acordo com Viegas (2003) define dormitórios como a contratação de empresas terceirizadas, cujo objetivo principal é coordenar os contratos de terceirização existentes com maior qualidade e eficiência. Ressalta-se que além de aprimorar a gestão, a presença desse gestor minimiza o atrito entre o contratante e o terceiro, formando um "colchão" e absorvendo alguns dos problemas. Quartering é delegar a gestão administrativa da relação entre o projeto (ou portfólio de projetos) e o prestador de serviço temporário (terceiro, parceiro, fornecedor) a uma empresa profissional terceirizada.

Segundo Dias (1998), com o avanço da globalização e o aumento das exigências de competitividade, as empresas têm vivido diversos precipícios na adoção de novos procedimentos de gestão. Um exemplo é o uso da terceirização, que costuma prestar serviços básicos para terceiros de forma inadequada ou contratar prestadores de serviços com pouco investimento em treinamento e

especialização. Como surgem os problemas no processo de terceirização, dá-se origem ao estacionamento, contratando um terceiro para controlar o trabalho da própria empresa terceirizada.

De acordo com os autores Saratt, Silveira e Moreira (2003) as empresas que optarem por administrar diretamente as relações com terceiros com seus funcionários precisarão, portanto, estabelecer uma estrutura interna, incluindo a gestão, com foco na seleção, assinatura e gestão de parcerias. Porém, devido à criação e manutenção dessa estrutura, o custo desse controle muitas vezes se sobrepõe ou compensa os benefícios obtidos com a contratação de serviços profissionais, eliminando a principal vantagem competitiva obtida com a terceirização, como a qualidade da receita e produtividade, e reduzindo as agências administrativas e pessoal para melhorar a agilidade e competitividade.

Portanto, o dormitório parece ser uma alternativa para aproveitar os benefícios da terceirização, eliminando a ampliação da estrutura interna da empresa e estabelecendo maior agilidade e proatividade na resolução de possíveis conflitos no relacionamento. A diferença entre terceirização e quarteirização é o recurso usado dentro de uma organização para simplificar o relacionamento com os proprietários e demais agregados. Conforme o uso dessa ferramenta avança, a regra do quarteto aparece em cena. É importante atentar-se para a diferença entre esses dois conceitos, pois a maioria das pessoas geralmente acredita que a quarteirização são uma evolução da terceirização. Por exemplo, serviços de terceirização que foram terceirizados para o segundo nível.

O gestor de um contrato de terceirização pode ser ainda empregado, autônomo ou mesmo empresa profissional cadastrada dentro da empresa, mas que tenha vínculos estratégicos e comerciais com a empresa contratante. No entanto, o princípio básico do processo de terceirização é confiar todas as atividades que a empresa acredita estar além do escopo de suas responsabilidades a um

terceiro, e transferir processos e funções específicas para empresas profissionais ou profissionais na área de operações e tecnologia que tenham atividades terceirizadas.

Como a terceirização continua a crescer, como a ferramenta mais importante para as empresas e a intuição, instala-se uma forma de tornar a agilidade que a terceirização proporciona, pois mesmo assim, mesmo que a terceirização seja justa, as empresas tomadoras ainda o fazem. Parte da fiscalização inclui recursos financeiros e humanos.

A quarteirização pode ainda realizar pesquisas de mercado para a empresa tomadora, para verificar qual empresa realmente atende melhor às necessidades da empresa tomadora, de forma a evitar possíveis perdas de mão de obra e recursos humanos. Quando você chega à empresa, a empresa terceirizada não arca com o prejuízo, para que a tomadora se sinta mais à vontade.

Surgimento da Quarteirização

Conforme os apontamentos de Dias (1998), com o avanço da globalização e a crescente demanda por competitividade, as empresas têm muita precipitação na adoção de novos procedimentos de gestão. Um desses casos é o uso da terceirização, que costuma prestar serviços básicos para terceiros de forma indevida ou contrata prestadores de serviços com pouco investimento em treinamento e especialização.

À medida que surgem problemas no processo de terceirização, são criados a quarteirização e um terceiro é contratado para controlar esse trabalho. Saratt Silveira e Moreira, (2003) indicaram que as empresas que optarem por administrar diretamente

as relações com terceiros com seus funcionários precisarão, portanto, estabelecer uma estrutura interna, incluindo a gestão, que tenha como foco a seleção, assinatura e gestão de parcerias.

Porém, devido à criação e manutenção dessa estrutura, o custo desse controle muitas vezes se sobrepõe ou compensa os benefícios obtidos com a contratação de serviços profissionais, eliminando a principal vantagem competitiva obtida com a terceirização, como a qualidade da receita e produtividade, e reduzindo as agências administrativas E pessoal para melhorar a agilidade e competitividade. Portanto, o dormitório parece ser uma alternativa para aproveitar os benefícios da terceirização, eliminando a ampliação da estrutura interna da empresa e estabelecendo maior agilidade e proatividade na resolução de possíveis conflitos no relacionamento.

DIFERENÇA ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E QUARTEIRIZAÇÃO

Um recurso usado dentro da organização para simplificar o relacionamento com os proprietários da pilha é a terceirização. Com o avanço no uso dessa ferramenta, o método do quadrante apareceu em cena. É importante atentar para a diferença entre esses dois conceitos, pois a maioria das pessoas geralmente acredita que dormitórios são uma evolução da terceirização. Por exemplo, serviços de terceirização que passaram para o segundo nível. O gestor de um contrato de terceirização pode ser ainda empregado registrado, trabalhador autônomo ou até mesmo empresa profissional dentro da empresa, mas com vínculo estratégico e comercial com a empresa contratante.

No entanto, o princípio básico do processo de terceirização é confiar todas as atividades que a empresa acredita estar além do escopo de suas funções a um terceiro, e transferir processos e funções específicas para empresas profissionais ou profissionais na área de operações e tecnologia que tenham atividades terceirizadas.

Com o crescimento contínuo da terceirização, como a ferramenta mais importante para as empresas e a intuição, a liquidação é uma forma de tornar maior a agilidade proporcionada pela terceirização, pois mesmo assim, mesmo que a terceirização seja justa, as empresas tomadoras ainda o fazem. Parte da fiscalização inclui recursos financeiros e humanos. A quarteirização pode ainda realizar pesquisas de mercado para a empresa tomadora, para verificar qual empresa realmente atende melhor às necessidades da empresa tomadora, de forma a evitar possíveis perdas de mão de obra e recursos humanos, a empresa e o terceiro não se responsabilizam pelo prejuízo, para que a tomadora fique mais à vontade.

Quadro 2 – Diferenciação da Terceirização e Quarteirização

TERCERIZAÇÃO	QUARTEIRIZAÇÃO
Seu princípio básico é confiar Todos os terceiros ativos A empresa acredita que além de seu Carreira, processo de transferência e Funções específicas da empresa ou Profissionais com habilidades profissionais Campos operacionais e técnicos Atividades de terceirização	Aparece em trimestres como uma alternativa para tirar vantagem de Terceirização para eliminar o inchaço A estrutura interna da empresa, criando maior agilidade e desta forma resolver proativamente quaisquer problemas ou Conflito de relacionamento.

Fonte: Elaboração própria.

GESTÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Depois de tomar as decisões necessárias para se chegar a uma estratégia relacionada à implementação de serviços de terceirização, é necessário analisar os pontos básicos da construção deste contrato entre as partes contratantes. Segundo Leiria (2006), a análise inicia-se com a prova objetiva das aptidões das partes, incluindo os poderes de contrato e procuração. Também é importante verificar a legalidade do objeto do contrato. Deve-se assegurar que a empresa prestadora de serviços contratada seja uma empresa especializada na atividade. Ou seja, há um contrato social com essa previsão e a comprovação da atuação desses serviços no mercado.

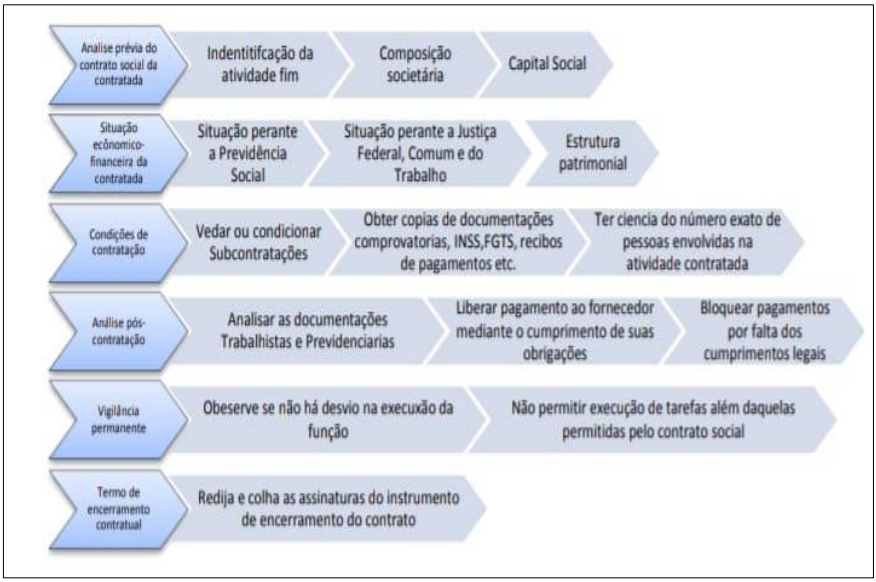
Além das questões jurídicas necessárias para se proteger no contrato, o autor sugere que nesses casos, é muito importante acompanhar de perto as atividades desempenhadas pela contratada na contratação de serviços terceirizados, portanto, é óbvio que terceirizar uma atividade é não basta, se necessário para gerir o contrato de acordo com o processo do início ao fim, as medidas preventivas enfatizadas pelo autor trazem os benefícios de proteger a empresa contratante de suas obrigações de responsabilidade solidária. Negociar com a contratada os direitos trabalhistas dos funcionários. Por esse motivo, ele recomenda que respeitemos e sigamos a seguinte sequência da Figura 1:

De acordo com as condições encontradas por Leiria (2006) e a necessidade de otimizar os resultados, a empresa estabeleceu diferentes métodos de gestão de contratos para obter resposta. A forma de contratação de cada contrato pode ser diferente, dependendo da particularidade da demanda.

A atribuição de responsabilidades envolve todos os aspectos da gestão empresarial, sendo a compreensão destes conhecimentos básicos e a sua aplicação correta a tarefa fundamental de uma boa

gestão de contratos, é necessário assegurar o estilo empresarial de recrutamento e adaptá-lo à versão da política de recrutamento.

Figura 1 - Pontos fundamentais que são observados na análise de um contrato



Fonte: Leiria (2006, p. 186).

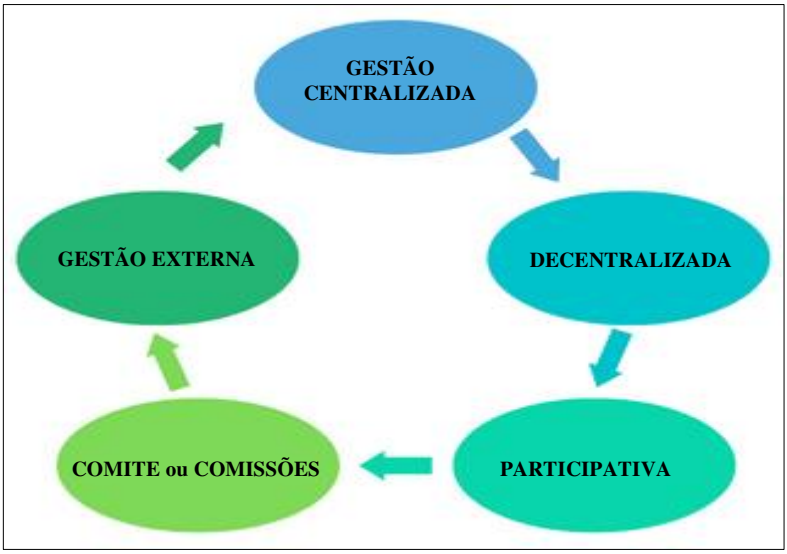
De acordo com as condições encontradas por Leiria (2006) e a necessidade de otimizar os resultados, a empresa estabeleceu diferentes métodos de gestão de contratos para obter resposta. A forma de contratação de cada contrato pode ser diferente, dependendo da particularidade da demanda.

A atribuição de responsabilidades envolve todos os aspectos da gestão empresarial, sendo a compreensão destes conhecimentos básicos e a sua aplicação correta a tarefa fundamental de uma boa

gestão de contratos, é necessário assegurar o estilo empresarial de recrutamento e adaptá-lo à versão da política de recrutamento.

Muitas são as variáveis possíveis que podem ser consideradas na elaboração das regras do contrato, mas o maior desafio é escolher os gerentes de contrato o mais criteriosamente possível, pois, segundo o autor, serão eles que fiscalizarão a execução do contrato até o final do contrato. Existem basicamente cinco métodos, que podem ser misturados. A figura 2 nos mostra um processo de macrogestão, adequado para a organização sugerida pelo autor. Vejamos:

Figura 2 – Tipos de Gestões existentes



Fonte: Elaboração própria.

O método a ser aplicado dependerá do contexto no momento, mas com o aumento da gestão da informação, a direção ficou

descentralizada. A gestão de tarefas delegadas hoje enfatiza apenas puramente técnica ou Economia, e não há uma visão abrangente para negócios e busca de especialização (LEIRIA, 2006).

A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização tem se tornado uma grande realidade, principalmente fora do nosso país. Algumas empresas brasileiras ainda evitam essa tecnologia por achar que é outra Panaceia administrativa, sem qualquer inovação, além de não fornecer Vantagem recomendada. Além disso, pode afetar o poder e o controle da empresa. contratante. Na verdade, a maioria dos empreendedores busca uma terceirização eficiente e eficaz.

Que gere alternativas competitivas de flexibilidade de negócios. sob essas circunstâncias, as empresas entendem as vantagens e cooperação e resposta rápida à demanda do mercado. Deste modo olhar para a modernização e a eficiência administrativa devem permanecer inalteradas diante do avanço dos concorrentes, a empresa veem a se adaptar.

O avanço da terceirização de tecnologia não é mais significativo porque a empresa teme que possam surgir ações trabalhistas em projetos mal planejados. Se houver, No entanto, compreenda perfeitamente como fazer isso, por que fazê-lo, quando e onde, riscos trabalhistas O processo de evitação e terceirização é suficientemente seguro (QUEIROZ, 1998).

METODOLOGIA

Para que se faça possível alcançar os objetivos contidos em um projeto a presente pesquisa far-se-a em forma de uma revisão bibliográfica. A pesquisa científica existe em todos os campos da ciência, na educação descobrimos que vários artigos foram publicados ou estão em andamento.

Este é um processo que se faz necessário para resolver, responder ou aprofundar questões de pesquisa de um fenômeno, por base uma sustentação de vários autores que compactuam das mesmas alíneas de raciocínio.

Bastos e Keller (1995, p. 53) definem: "A pesquisa científica é a condução de investigações metódicas sobre tópicos específicos para esclarecer aspectos em estudo". Gil (2002, p. 17) tem informações suficientes para responder ao problema, ou quando a informação disponível está confusa, incapaz de corretamente relacionado ao problema.

Existem muitas formas de pesquisa científica, uma das quais é a pesquisa uma bibliografia que será discutida neste artigo, revelando todas as etapas que devem ser realizadas dentro do projeto educacional. Este tipo de pesquisa foi idealizado por diversos autores, estes incluem Marconi e Lakatos (2003) e Gil (2002). A pesquisa bibliográfica está inserida principalmente no meio acadêmico, com o objetivo de aprimorar e atualizar conhecimentos, por meio de Investigação científica de trabalhos publicados.

Na área da educação o campo de pesquisa é bem complexo pois são vários campos de pesquisa onde deixa a pesquisa mais branda e mais complexa, deste modo Andrade (2010, p. 270) afirma que:

> A pesquisa bibliográfica é uma habilidade básica para os cursos de graduação, pois constitui o primeiro passo em todas as atividades acadêmicas. A pesquisa laboratorial ou de campo implica necessariamente uma pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, discussões em grupo, debates, resumos críticos e monografias são inseparáveis da pesquisa bibliográfica. É obrigatório em pesquisas exploratórias, definindo trabalhos ou tópicos de pesquisa, tópicos de desenvolvimento, citações e declarações de conclusão. Portanto, embora nem todos os alunos façam pesquisas laboratoriais ou de campo, o mesmo é válido. Para a elaboração dos diversos trabalhos necessários, todos devem realizar pesquisas bibliográficas, inclusive a necessidade de um tipo de ação mais moderado devido às diferentes áreas de atuação que pode ser tomado conhecimento. (ANDRADE, 2010, p. 25).

A investigação científica é iniciada através da pesquisa bibliográfica. Os investigadores procuram trabalhos publicados relacionados para compreender e analisar o tema da investigação a realizar. Ajudou-nos desde o início porque tem por objetivo determinar se já existe trabalho científico sobre o tema da investigação a realizar, seleção colaborativa de temas e métodos adequados, todos possíveis com base em trabalhos publicados. (SEVERINO, 2014)

A pesquisa bibliográfica é essencial na construção da pesquisa científica, pois permite compreender melhor o fenômeno em estudo. As ferramentas utilizadas para a pesquisa bibliográfica são: livros, artigos científicos, papers, ensaios, anuários, revistas, leis e outros tipos de materiais escritos publicados, no caso dessa pesquisa para um melhor embasamento teórico, a pesquisa se deu através da Scielo, Google acadêmico e dissertação de mestrado, para

uma melhor sustentação de estudo (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 76).

A pesquisa é baseada em artigos sobre teorias publicadas, por isso é crucial que pesquisadores se apropriam indevidamente no campo da leitura do conhecimento e sistematizam todo o campo e no material que está sendo analisado. Ao realizar pesquisas bibliográficas, o pesquisador deve ler, refletir e escrever o que está pesquisando e se dedicar à pesquisa reconstruindo a teoria e aperfeiçoando a fundamentação teórica (GIL, 2008).

A pesquisa bibliográfica é muito importante desde o início da pesquisa científica, pois é por meio dela que passamos a atuar para entender o assunto a ser estudado, ou em outras palavras, desde o início, os pesquisadores devem realizar pesquisas sobre os trabalhos publicados. Em relação ao tema da pesquisa, os achados e se ainda é interessante faça pesquisas sobre este tópico específico (SEVERINO, 2014, p. 203).

Em todas as pesquisas científicas é importante fornecer base teórica ou revisões bibliográficas explicar em detalhes em uma pesquisa de trabalhos científicos publicados para que os pesquisadores adquirirem conhecimentos teóricos. Os pesquisadores usam a pesquisa da literatura para fazer colete informações relacionadas à pesquisa e construção científico. Portanto, na pesquisa científica, a pesquisa bibliográfica é ajuda na coleta desenvolvimento de pesquisas, elaboração de tópicos e revisão bibliográfica ou quadro teórico.

CONCLUSÃO

Conforme afirmado anteriormente no corpo deste artigo, a terceirização e o *stationing* são essenciais para qualquer entidade, o

que trará benefícios para a empresa e seus processos, pois a implantação desses tipos de serviços auxilia no controle, análise e organização dos processos, segundo O que se deseja, deve ser seguido.

Por isso, o controle operacional é fundamental para a gestão do risco operacional, projetado para proteger o processo e garantir sua correta execução, proporcionando confiabilidade e reduzindo riscos. Portanto, eles devem ser consistentes e harmoniosos. Para avaliação de controle, uma variedade de métodos pode ser usada, como fluxogramas, tabelas etc.

Neste caso, o mais importante é proteger sempre a atividade de forma a não prejudicar a atividade destinada a terceiros. O processo pode ser mapeado e um processo organizado para demonstrar os pontos principais, ou seja, as possíveis falhas, que devem ser analisadas para fazer alterações. Neste artigo específico, são analisados pontos de entrada e terceirização mais específicos, conforme descrito acima. Avaliar esse processo significa focar principalmente na contratação de empresas terceirizadas, para não arriscar a prestação incorreta dos serviços.

Além disso, o contrato deve ser muito claro e específico para proteger ambas as partes. Neste norte, deve-se sempre lembrar que os indivíduos são gestores de informações, portanto, deve-se fornecer serviços da melhor maneira para garantir que os serviços continuem sendo prestados de maneira eficaz e econômica. Portanto, fica visível a importância do monitoramento e da garantia da qualidade para todos os processos da organização e como a qualidade deve ser avaliada para que a empresa mantenha sempre sua saúde financeira e patrimonial.

Conclui-se que no estudo geral da terceirização e, portanto, a quarteirização, suas vantagens e desvantagens, seus pontos positivos e negativos, sua viabilidade na organização e sua aplicação na

organização é eficaz e viável, o que trará a empresa, flexibilidade e maior rentabilidade do mesmo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. São Paulo: Atlas, 2010.

BASTOS, C. L; KELLER, V. **A metodologia cientifica**. Petrópolis: Vozes, 1995.

BRASIL. TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado na lei nº 256, de 22 de setembro de 1986**. Brasília: TST, 1986. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10/10/2021.

BRASIL. TST - Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado nº 331, de 11 de setembro de 2000. Brasília: TST, 2000**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10/10/2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2003.

LEIRIA, J. S. **Gestão da Terceirização e Gestão de Contratos**. Porto Alegre: Leiria e Pietzsch, 2006.

MARTINS, S. P. **A Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual e terceirização**. São Paulo: STS, 1998.

SARATT, N. S**. Empresabilidade na Gestão de Serviços**. Porto Alegre: Badejo, 2003.

SARATT, N. S. **Quarteirização**: Redefinindo a Terceirização. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000.

SEVERO, V. S. "Terceirização: a precarização da proteção à mulher e à criança". **Justificando** [26/04/2017]. Disponivel em: <http:// justificando.com>. Acesso em: 28/11/2021.

SOUZA, E. S. **A "maquiagem" do trabalho formal**: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia (Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais). Salvador: UFBA 2012.

CAPÍTULO 3

Trabalho Temporário com uma Alternativa na Prestação de Serviços

TRABALHO TEMPORÁRIO COM UMA ALTERNATIVA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

José Carlos Guimaraes Junior

Paulo Roberto Ribeiro Marinho

Thiago Gomes Nascimento

Katia Regina Araujo de Alencar

Maycon Pereira Silva

Durante décadas, mudanças sociais, econômicas e de tecnologia influenciaram todas as atividades de trabalho, onde as organizações identificaram uma demanda de ajustes e/ou mudanças, de maneira que possam a continuar a tornarem-se competitivas no mercado, e sendo assim inicia-se a modalidade de contratação temporária torna-se uma realidade no mercado Brasileiro.

O processo de globalização das atividades e do trabalho, além do processo imersão na integração econômica mundial, torna-se uma realidade e necessidade sociocultural, de maneira que essa nova dita reorganização geopolítica, onde países agrupam-se em blocos, influenciam diretamente todas as atividades econômicas.

Consoante Pagnoncelli (1993), o perfil da empresa competitiva na década de 1990 apresentava seis características relevantes como foco, flexibilidade, custos competitivos, obsessão pela qualidade, produtividade e parcerias.

Objetivando um maior crescimento, as organizações do século 21 a partir das características mencionadas e das atuais demandas de mercado investiram na contratação de mão de obra temporária.

Assim, com um processo de produção mais descentralizado inspirou a metamorfose da antiga empresa constituída por uma unidade produtiva jurídica, física e social que assegurava no seu ser todas as tarefas necessárias à continuação da atividade produtiva e cujo coletivo de trabalhadores permanentes ficava sujeito a um estatuto comum (REDINHA, 1995).

Os processos de ajustes dos blocos econômicos contribuíram para um novo modelo de gestão do trabalho, onde a tensão da concorrência e a divisão internacional entre países forçaram as antigas organizações a se transformarem em novos modelos organizacionais de gestão.

A globalização força a maximização do lucro das empresas, impulsionadas pelas mudanças na forma de relacionamento entre seus colaboradores e gestores, onde a contratação temporária flexível, torna o conceito de estabilidade, não confundir com a estabilidade no sérvio público, dessa forma, a contratação dos trabalhadores de forma temporária, torna-se uma realidade para o desenvolvimento das atividades laborais.

De acordo com a Legislação atual no Brasil, que gerencia as contratações de trabalhadores, a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, além de se tornar uma realidade em países desenvolvidos, mas ainda uma tendência no Brasil, inúmeras empresas nacionais oferecem a contratação de mão de obra por projeto, por tempo, ou em outras modalidades que “quebrem” o conceito de estabilidade aos seus colaboradores. Essa nova modalidade tem como objetivo, a redução de custos com mão de obra, podendo contratar profissionais mais bem qualificados e que ofereçam algum diferencial importante que permita essas empresas a tornarem-se competitivas no mercado Global.

Ainda para muitas empesas e profissionais, a modalidade de contrato temporário é considerada uma excelente alternativa de

gestão, tanto no sentido de que profissionais mais qualificados podem ascender profissionalmente e mais rápido nas empresas, quando a gerar oportunidades para os profissionais a se qualificarem em outras áreas em que o mercado acena que são importantes.

Não há se se negar que a modalidade de contratação temporária gera maiores expectativas e maiores economias as empresas, pois os custos de um funcionário com a chamada carteira assinado, gera custo elevadíssimos as empresas, e em alguns casos, comprometem até 80% de todas as receitas da empresa, situação essa que torna inviável continuar com essa modalidade formal de contratação.

Por outro lado, surgem empresas que se tornam especializadas em buscar esses perfis de profissionais no mercado, promovendo um recrutamento e, posteriormente, oferecer esse perfil as empresas. Para a empresa que está contratando, os custos com esse processo) recrutamento e seleção), tornam-se muito mais competitivos do que a empresa ter na sua estrutura organizacional, toda uma estrutura de Gestão de Pessoas voltadas para esses processos.

Dessa forma, a formalização desse tipo de contrato ocorre entre as partes respeitando-se as normas jurídicas (CLT) em vigor.

Algumas desvantagens dessa modalidade de contratação podem ser identificadas, tais como; alguns profissionais se adequam de forma muito rápida aos padrões de trabalhos já existentes na empresa (e que não estavam promovendo resultados satisfatórios) e a falta de comprometimento organizacional, tendo em vista que ele não faz parte da organização.

Kotler (1996), comenta que “ao longo da história da administração, o paradigma mecanicista que defendia a visão racional, em que a empresa é uma máquina e as pessoas são

engrenagens, foi gradativamente substituído pelo paradigma holístico onde a empresa é um grupo de pessoas ativo e estruturado".

Dentro dessa análise, evidenciamos a importância do aprimoramento de processos de treinamento e desenvolvimento pessoal contínuos, como sendo um dos mais importantes influentes mecanismos para a transformação dessas empresas e um novo alinhamento do ranking nacional e internacional.

METODOLOGIA DE PESQUISA

Por planejamento de pesquisa entende-se a previsão racional de um evento, atividade, comportamento ou objeto que se pretende realizar a partir da perspectiva científica do pesquisador. Como previsão, deve-se compreender a explicitação do caráter antecipatório das ações e, como tal, ir ao encontro de uma racionalidade informada pela perspectiva teórico- metodológica da relação entre o sujeito e o objeto da pesquisa.

Além disso, deve fornecer rotinas de pesquisa que possibilitem o alcance dos objetivos definidos, de forma que os melhores resultados sejam alcançados com o menor custo (BARRETO *et al*., 1998).

Consoante os estudos de Gil (2019), Prodanov e Freitas (2013) e Zanella (2013), com relação aos seus objetivos a pesquisa com base em seus objetivos em pesquisa exploratória, que visa proporcionar maior familiaridade com o problema, a fim de torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Já a pesquisa descritiva identifica as características de uma determinada população ou fenômeno (GIL, 2010; 2019).

Boaventura (2004) relata que o melhor exemplo é o levantamento de dados e informações. As explicações visam

identificar os fatores que interferem ou condicionam a ocorrência de fenômenos, como pesquisas experimentais baseadas em eventos passados.

Esta pesquisa foi realizada em duas etapas interdependentes e interligadas, sendo necessária, para sua complementaridade e inter-relacionamento, uma pesquisa bibliográfica sobre o tema gestão de pessoas, além de ter envolvido o levantamento de informações de fontes secundárias e primárias. No entender de Prodanov e Freitas (2013), as pesquisas de cunho bibliográfico são feitas com base em livros, artigos, teses, dissertações e demais materiais que anteriormente já versaram sobre as temáticas estudadas.

Ao realizar a análise das respostas obtidas na aplicação dos questionários, obteve-se como resultado informações qualitativas, que serviram de base para mitigar algumas situações identificadas que servirão de base para que gestores de empresas públicas utilizem esses dados como base de decisão -Fazendo processo.

Sobre o universo e a amostra, pode-se dizer que pesquisa foi realizada em duas empresas públicas, que por questões de segurança dos dados seus respectivos nomes não podem ser mencionados neste espaço. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário, elaborado com 5 (cinco) questões fechadas para a identificação de características qualitativas, a fim de identificar a percepção que os gestores dessas empresas públicas observam, a respeito de uma avaliação da força de trabalho temporária existente nas empresas.

O PROCESSO DE PRESTAÇÃO E QUALIDADE DOS SERVIÇOS

Drucker (1987) reitera que as mudanças podem ser vistas como oportunidades, as quais por sua vez precisam ser devidamente

aproveitadas para resultar em algo que seja lucrativo. Isto remete ao que é visto em Rabbi e Monteiro (2018) quando afirmam que uma das funções precípuas das empresas diz respeito a análise do ambiente externo para detectar não somente as oportunidades, mas também as possíveis ameaças e crises que podem desestabilizar o sistema organizacional (INÁCIO, 2021).

O processo de crescimento evolutivo das atividades das empresas é uma realidade incontestável onde as empresas, as quais pensando nas suas atuações em mercados globalizados, devam ter como objetivo primaz a oferta de serviços, com produtos de altíssimas qualidades, gerando produtos e serviços que atendam com excelência as satisfações e necessidades de seus dos clientes. Nisto alguns elementos se tornam fatores condicionantes para a sobrevivência destas companhias.

Um deles é a qualidade, a qual no entender de Slack, Chambers e Johnston (2009) significa fazer aquilo que precisa ser feito de forma correta, sem deixar espaços para retrabalhos. Outro ponto a ser destacado é o que diz respeito a inovação, a qual, em síntese, significa fazer o novo, sendo que este novo agrega valor aos produtos e serviços oferecidos pela companhia, elevando assim o seu nível de competitividade (GARCÍA-AVILES; CARVAJAL-PRIETO; LARA-GONZÁES *et al*., 2018; NASCIMENTO; SILVA, 2017; SILVA *et al*., 2020).

Queiroz (1998), afirma que "nessa análise, a competição tem reduzido as organizações, por conta das necessidades de otimização econômico-financeira. Diante da grande dificuldade enfrentada pelas empresas no que diz respeito aos encargos jurídicos, sociais e tributários dos órgãos governamentais, as empresas são obrigadas a reduzir seus gastos relacionados principalmente a mão de obra.

Com as diversas metas para se alcançar as produtividades empresariais, as empresas transferem para terceiros especializados

onde, indubitavelmente as relações de trabalho caminham para um processo de informalidade, facilitando a exploração desses trabalhadores.

Apresentada essa realidade, as empresas gerenciadas pelas demandas mais atuais esmeram seus esforços na prestação de serviços e venda de produtos que espelhem a sua atividade fim, focando suas competências, onde possuem flexibilidade para adaptação e sobrevivência aos processos de mudanças organizacionais mais importantes e necessários. Dentre os eixos estruturantes necessários para o alcance da qualidade na prestação de serviços, destaca-se o grau de eficiência das pessoas que trabalham na execução destas tarefas. Sendo o elemento humano o grande responsável pela geração dos resultados nas companhias, o investimento na qualificação dos profissionais responsáveis pela prestação de serviços é um dos fatores condicionantes para o sucesso das companhias que atuam neste mercado (CARVALHO, 2020).

Gumesson (1981) diz que para a prestação de um serviço profissional, os seguintes itens são levados em consideração: O serviço deve ser prestado por pessoal qualificado, ter caráter consultivo e foco na resolução de problemas; o profissional deve ter identidade, ser conhecido no mercado por sua especialização; o serviço deve ter uma tarefa atribuída pelo comprador ao fornecedor e o profissional deve ser independente dos fornecedores de outros serviços ou bens.

Para que uma empresa consiga desenvolver suas atividades com qualidade total nos serviços, faz-se necessário oferecer uma revolução nos processos educacionais por meio da oferta de aprendizados contínuo, e no aproveitamento de oportunidades para melhoria dentro da estrutura organizacional, assim, as organizações aprendem com os equívocos, identificando-os, e buscam evita-los quando da realização de outros processos. Este processo de detecção de pontos falhos e busca pelo aprimoramento dos processos remete

ao que se vê no Sistema Toyota de Produção, onde a melhoria contínua é um dos sustentáculos deste modo de se gerenciar um sistema produtivo. O percentual de erros diminui e as oportunidade de melhorias nas atividades se eleva, agregando valor para o trabalho desenvolvido e, por conseguinte, reduzindo os eventuais desperdícios (GRABAN, 2013; PARASCHIVESCU *et al*., 2015; RODRIGUES, 2020).

Pode-se considerar que há uma relação estreita entre a qualidade do serviço prestado e a satisfação da clientela (Milan, Brentano *et al*., 2008). Por esta razão, quanto mais elevado for o patamar de qualidade, maior será o grau de satisfação deste cliente com o que ele percebeu a respeito do serviço a ele ofertado. Em uma análise generalista, as organizações que possuem funcionários preocupados com a satisfação de seus clientes, possuem um desempenho na prestação de seus serviços importante; e dessa forma, identifica-se que a satisfação dos clientes é relacionada diretamente relacionada às pessoas que oferecem seus serviços, seja através de suas atitudes durante a prestação do serviço, ou mesmo nos resultados obtidos.

ATIVIDADE TEMPORÁRIA NO MUNDO

Durante muito tempo, o trabalho temporário foi considerado uma atividade fora da lei, que cresceu descontroladamente e sem regulamentação específica nos países da Europa Ocidental e nos Estados Unidos. Além disso, esta modalidade de contratação de pessoas não se enquadrar nos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho à época (BRASIL, 1943).

No Brasil, o trabalho temporário passou por uma fase de crescimento como atividade não reconhecida legalmente, até ser

regulamentada pelo Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e teve como inspiração o estatuto de trabalho temporário da França. Assim, o regime de trabalho temporário foi estabelecido pela referida legislação.

Por definição legal, trabalho temporário é aquele realizado por uma pessoa física para uma pessoa jurídica (empresa), com vistas ao atendimento de demandas transitórias ou excepcionais em seu quadro funcional (BRASIL, 2017). Observa-se que a temática do trabalho que prevê o cumprimento de todas as garantias trabalhistas ao trabalhador, com ausência de possíveis subtrações destes direitos está se tornando algo cada vez menos frequente de se ver. Isto porque a chamada reestruturação produtiva faz com que boa parte das empresa opte por oferecer trabalhos temporários com duração determinada dos contratos, evitando-se assim eventuais imprevisibilidades no atendimento das demandas destas companhias (SILVA; BANTIM; COSTA, 2020).

Consoante o estudo empreendido por Silva, Bantim e Costa (2020), no mundo do trabalho nacional, esta situação da terceirização vê na publicação da Reforma Trabalhista feita no governo de Michel Temer (BRASIL, 2017) uma potencialização, isto porque por meio desta mudança todas as atividades de uma empresa passam a ter a sua terceirização autorizada por meio legal. Com isso, as companhias podem transferir a execução de seus serviços para terceiros, os quais podem pagar salários menores e contratar temporários sem a preocupação de firmar contratos efetivos de trabalho junto aos seus colaboradores. Diante da escassez da oferta de trabalho formal, há quem aceite a esta sistemática de contratações temporárias. Já aqueles que não possuem qualificação ou idade para se enquadrar neste contexto, opta pelo trabalho por conta própria, o qual tem na chamada uberização do trabalho um de seus exemplos mais emblemáticos (ABÍLIO, 2020; SLEE, 2017).

O trabalho temporário pode ser visto como um processo que canaliza a capacidade de trabalho disponível no mercado para viabilizar os objetivos organizacionais (WIEGERINCK, 1995). Além disso, pode-se conceber que o trabalho temporário é uma alternativa da qual as empresas fazem uso para complementar o seu quadro funcional para atender alguma demanda extra de trabalho ou ainda para substituição de algum funcionário que porventura tenha de se afastar de suas atividades (PINTO, 2004).

Considera-se que o trabalho temporário não difere do trabalho estável na sua essência, mas na sua administração e nos procedimentos que lhe são aplicados. No caso de seleção temporária de trabalho, conhecida como inscrição, os candidatos são avaliados e classificados de acordo com suas aptidões, com o objetivo de encontrar uma oportunidade de trabalho para todos os candidatos.

De acordo com a Lei 6.019 (BRASIL, 1974), a empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica urbana, que disponibiliza temporariamente trabalhadores devidamente qualificados para outras empresas, por elas remunerados e assistidos. O funcionamento da empresa ficará a cargo do registro na Secretaria Nacional do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Influenciadas por fatores funcionais e econômicos, as empresas referem-se ao trabalho temporário por meio de agências especializadas ou o fazem diretamente com os trabalhadores temporários.

A Lei 6.019 (BRASIL, 1974) também dispõe sobre o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa contratante do serviço ou cliente, que deve ser por escrito, deve conter o motivo da demanda do trabalho temporário e as modalidades de remuneração pela prestação do serviço, não pode

ultrapassar três meses, exceto para os serviços que obtenham autorização do Ministério Público do Trabalho e Segurança Social.

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário também deve ser por escrito e deve conter os seguintes direitos: (Lei 6.019/74, art. 12): remuneração equivalente à recebida por empregados da mesma categoria de tomador ou cliente, calculada por hora, garantindo, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; jornada de trabalho de oito horas e horas extras remuneradas não superiores a duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento); férias proporcionais; descanso semanal remunerado; sobretaxa noturna; indenização por dispensa sem justa causa ou rescisão normal do contrato, correspondente a 1/12 (um duodécimo) da remuneração recebida; seguro de acidentes de trabalho; proteção da segurança social nos termos da lei orgânica da segurança social.

Relativamente ao acordo entre as partes, quando a empresa de trabalho temporário está envolvida no processo, são celebrados dois contratos, um entre a empresa prestadora de serviços e a empresa de trabalho temporário e o outro entre o trabalhador temporário e a empresa de trabalho temporário. Quando não há intermediação da empresa de trabalho temporário, o contrato é celebrado entre a empresa destinatária do serviço e o trabalhador temporário. A eficácia de cada contrato depende do outro.

Para atender às necessidades dos clientes, o trabalhador temporário pode desenvolver uma competência única na execução de trabalhos temporários. Qualificar seu tempo optando ou não pela ocupação permanente de trabalho temporário e, de certa forma, você pode ganhar mais do que ganharia se fosse empregado permanente.

Portanto, a regulamentação do contrato temporário ocorre em 1974, tornando-se uma ferramenta essencial e importante para o crescimento e aproveitamento da mão de obra especializada e no

desenvolvimento da prestação de serviços; além de ser uma ferramenta importante na gestão da sazonalidade da mão de obra necessária, ou na reposição temporária excepcional de seus profissionais, em decorrência de acidentes, férias, licença-maternidade, doenças e outras ausências.

Com o objetivo de poupar tempo, as empresas aderentes optam por outras empresas especializadas no serviço de recrutamento e seleção, contratação, pagamento, cobrança e rescisão de mão de obra temporária, cabendo à entidade apenas a responsabilidade pela seleção final dos candidatos previamente selecionados.

O trabalho temporário tem a vantagem de oferecer maior agilidade na mobilização e desmobilização da força de trabalho quando há necessidade de contratação de excedentes. Pode ser solicitado rapidamente por profissionais treinados para gerar maior produtividade e reduzir a ociosidade de pessoas e instalações.

Entre os benefícios do trabalho temporário, a redução de custos neste tipo de contrato (SOEIRO, 2013). Trata-se de uma vantagem competitiva dada a redução dos encargos e encargos bancários do trabalho temporário. Todavia, há um ponto crítico na contratação de profissionais temporários é a não padronização dos serviços, pois muitas vezes os profissionais permanecem apegados a modelos inusitados ou em desuso para a atividade exercida no momento.

ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

Cada item do Critério de Pessoas de cada relatório foi investigado criteriosamente, sendo destacadas as atividades que serviriam de base para uma proposta de melhoria para a área de RH

de organizações públicas, bem como um exemplo de como foi realizada a pesquisa. Algumas atividades extraídas são mencionadas no do relatório de gestão das instituições pesquisadas:

- Planejamento pela Coordenação de Pesquisa e Recursos Humanos - CPRH desenvolvido no âmbito do planejamento estratégico das empresas, e não como uma atividade isolada, cobrindo as necessidades de treinamento de todos os colaboradores (MOURÃO *et al*., 2009).

- Implantação do Plano de Ação Diretor, visando implementar as melhorias e reduzir as principais lacunas encontradas pelos examinadores das empresas. As sugestões do Plano Diretor de Ação são trabalhadas, resultando em planos de ação específicos, com responsáveis claramente definidos e prazo fixo para execução, os quais são implementados, após aprovação do conselho de administração. No entender de Maximiano (2011), Nascimento e Silva (2017) e Silva (2019), o planejamento é uma ação gerencial decisória, a qual define o futuro que a empresa quer alcançar e que deve estar alinhada a estratégias e metas bem estabelecidas com vistas a sua consecução.

- A implantação do Programa de Ideias Criativas contempla o recebimento, seleção e gestão de ideias e sugestões, visando a participação ativa e espontânea dos colaboradores na busca pela melhoria do ambiente de trabalho e do desempenho operacional e financeiro da empresa. Bruno-Faria, Veiga e Macêdo (2008) apontam que a criatividade representa um diferencial competitivo para as organizações e deve estar agregada a sua cultura, de maneira que todos na companhia desempenhem suas atividades buscando

sempre um diferencial em seus respectivos resultados.

- Execução de pesquisa que explorem o clima organizacional, buscando a reflexão do grau de satisfação dos colaboradores em relação aos processos e das práticas de gestão, interpelando os seguintes tópicos: benefícios, comunicação, espírito de equipe, higiene e segurança industrial, liderança, reconhecimento e recompensa, relação com o trabalho, remuneração e treinamento e desenvolvimento. Puente-Palacios e Freitas (2006) relatam que é preciso que as companhias se dediquem a análise de seu clima organizacional, não somente para conhecer mais sobre o comportamento de seus colaboradores, mas também para o alcance da efetividade organizacional por meio da coleta do ponto de vista dos funcionários sobre o seu local de trabalho.

Todas as sugestões apresentadas neste trabalho foram elaboradas a partir de exemplos de práticas exitosas, selecionadas entre tantos outros contidos nos relatórios de gestão das quatro instituições pesquisadas.

Na apresentação das sugestões, foram feitas adaptações de forma a viabilizá-las, para ser incorporada na cultura das instituições. De referir ainda que a prática do benchmarking é essencial para qualquer organização que almeje ser reconhecida pela sua excelente gestão (PORTELLA, 2021). Quanto à questão da administração de pessoal, não foram feitas sugestões, tendo em vista que esta atividade é realizada de acordo com a lei e os sistemas integrados de governo.

CONCLUSÃO

Dentre as diversas formas de flexibilização do trabalho na prestação de serviços, o trabalho temporário é amplamente utilizado nas empresas públicas. Conforme referido, o trabalho temporário traz vantagens tanto para a empresa de trabalho temporário, como para a empresa prestadora do serviço, e para o trabalhador temporário, mas em proporções diferentes, tudo devido à redução dos custos.

Para os trabalhadores, o trabalho temporário é aceito porque, dado o alto índice de desemprego, o trabalhador é obrigado a aceitar o trabalho temporário por necessidade e, além disso, a contratação do trabalho temporário reduz os direitos e benefícios pagos ao trabalhador quando vinculado por tempo indeterminado para uma determinada empresa.

A terceirização temporária, apesar de ter uma lei específica que a regulamenta, prejudica a vida daqueles trabalhadores que, devido ao desemprego, aceitam condições de vida instáveis.

Assim, este estudo conclui que cada gestor público deve promover um diagnóstico específico para a sua empresa e também para a sua situação, para que possa ter no seu quadro, profissionais temporários, se necessário, pois é sabido que mesmo nas empresas públicas, algumas áreas exigem conhecimentos muito específicos sobre um ou outro assunto, mas nada que o Estado não possa fornecer quando for realizado um concurso público para atender a essa demanda iminente.

Para trabalhos futuros, recomenda-se a feitura de um levantamento bibliométrico sobre a questão da terceirização em pesquisas stricto sensu feitas entre 2017 e 2021. A ideia com esta pesquisa visa averiguar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017

no âmbito das empresas, bem como de que forma as organizações estão gerenciando esta questão com vistas ao melhor aproveitamento de mão de obra, redução de custos e incremento em seus resultados. Outra situação possível a ser pesquisada seria a coleta de dados junto a trabalhadores temporários sobre suas perspectivas de vida e carreira na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. "Uberização: informalização e o trabalhador just-in-time". **Estudos Avançados**, vol. 34, n. 98, 2020.

BARRETO, A. C. V.; HONORATO, C. F. **Manual de sobrevivência na selva acadêmica**. Rio de Janeiro: Objeto Direto, 1998.

BOAVENTURA, E. M. **Metodologia de pesquisa**: monografia, dissertação, tese. São Paulo: Atlas, 2004.

Brasil. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Planalto, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04/01/2022.

Brasil. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04/01/2022.

Brasil**. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Brasília: Planalto, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 04/01/2022.

BRUNO-FARIA, M. F. *et al*. "Criatividade nas organizações: análise da produção científica nacional em periódicos e livros de Administração e Psicologia". **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, vol. 8, n. 1, 2008.

CARVALHO, V. S. R. **Relevância dos critérios de adjudicação na escolha de fornecedores – o impacto na melhoria da qualidade de fornecimento** (Dissertação de Mestrado em Direito). Coimbra: Universidade de Coimbra, 2020

DRUKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**. São Paulo:Pioneira, 1987.

GARCÍA-AVILES, J. A. *et al*. "Developing an index of media innovation in a national market: the case of Spain". **Journalism Studies**, vol. 19, n. 1, 2018.

GIL, A. C**. Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2019.

GRABAN, M. **Hospitais Lean**. Porto Alegre: Bookman, 2013.

GUMMESSON, E. **The Marketing of Professional Services**. Chicago: American Marketing Association, 1981.

INÁCIO, D. B. **Estratégias para o gerenciamento de crises na universidade** (Dissertação de Mestrado em Administração). Florianópolis: UFSC, 2021.

KOTLER, P. **Administração de Marketing**: análise, planejamento, implementação e controle. São Paulo: Atlas, 1996.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da Administração**: da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2011.

MILAN, G. S. *et al*. "A qualidade percebida dos serviços prestados por uma agência de comunicação e a satisfação de clientes: um estudo exploratório". **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, vol. 10, n. 26, 2008.

MOURÃO, L.; MARINS, J. "Avaliação de treinamento e desenvolvimento nas organizações: resultados relativos ao nível de aprendizagem". **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, vol. 9, n. 2, 2009.

PAGNONCELLI, D. **Terceirização e parceria**: estratégias para o sucesso empresarial. Rio de Janeiro: D. Pagnocelli, 1993.

PARASCHIVESCU, A. O.; COTÎRLET, P. C. "Quality continuous improvement strategies kaizen strategy- comparative analysis". **Economy Transdisciplinary Cognition**, vol. 18, n. 1, 2015.

PINTO, R. S. "Trabalho temporário: uma contribuição para a compreensão dos direitos do trabalhador diante do paradigma da flexibilização". **Cadernos Estudos Jurídicos**, vol. 7, n. 7, 2004.

PORTELLA, A. G. "Aplicação do gerenciamento de projetos na execução de pesquisa de benchmarking". **Revista Aquila**, n. 24, janeiro, 2021.

PUENTE-PALACIOS, K. ; FREITAS, I. A. "Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes". **Organizações e Sociedade**, vol. 13, n. 38, 2006.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual de Outsourcing**: onde podemos errar no desenvolvimento e implementação de projetos e quais os caminhos para o sucesso. São Paulo: STS, 1998.

RABBI, B.; MONTEIRO, F. N. C. “da viabilidade de implantação de uma franquia fast-food no município de Santo Antônio de Pádua utilizando ferramentas de gestão estratégica”. **Brazilian Journal of Development**, vol. 4, n. 5, 2018.

REDINHA, M. R. G. “A precariedade do emprego - uma interpelação ao direito do trabalho”. In: Moreira, A. (org.). **I Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina-, 1995.

SILVA, D. N. **Gestão de organizações de ciência e tecnologia**: ferramentas e procedimentos básicos. Saarbrücken: Novas Edições Acadêmicas, 2017.

SILVA, M. O. *et al*. “Precarização do trabalho no setor de eventos: um estudo inicial sobre os impactos para os trabalhadores e empresas”. **Revista de Turismo Contemporâneo**, vol. 9, n. 1, 2020.

SILVA, R. O. **Proposta de autocapacitação para coordenadores de graduação** (Dissertação de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica). Manaus: IFAM, 2019.

SILVA, R.O.; SILVA, D. N. “Impactos do novo Coronavírus nas organizações e as inovações no mundo do trabalho, saúde e educação”. **Colóquio Organizações, Desenvolvimento e Sustentabilidade**, vol. 11, n. 1, 2020.

SLACK, N. *et al*. **Administração da produção**. São Paulo: Atlas, 2009.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

SOEIRO, J. “Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário”. **Cescontexto**, n. 4, dezembro, 2013.

WIEGERINCK. J. **Trabalho Temporário na Prática**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CAPÍTULO 4

Responsabilidade na Terceirização

RESPONSABILIDADE NA TERCEIRIZAÇÃO

Mônyka Fortes

A terceirização de serviços envolve os serviços em geral, a parceria de empresas e, ainda, flexionar as relações empresariais, virou um grande caso de estudos no campo do Direito do Trabalho pela expansão que teve e por se tornar uma prática habitual nos últimos tempos, passando a existir uma relação jurídica trilateral, bem diferente daquela relação jurídica bilateral que é regulamentada pela CLT, onde o empregado no caso se vincula diretamente ao empregador, prestando-lhe serviços pessoais, não eventuais, de forma subordinada e mediante salário (art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).

Existem três figuras na terceirização: a figura do tomador de serviços, a empresa contratada para intermediar o serviço a ser feito, e o empregado, estando este a elas vinculado. A relação de emprego que existe neste caso é do trabalhador para com a empresa contratada, cuja atividade consiste em fornecer mão-de-obra para outrem, havendo um desmembramento dos elementos que caracterizam a relação de emprego nos moldes tradicionais previstos pela legislação trabalhista, vez que o beneficiário final do serviço não é o empregador dos trabalhadores envolvidos no processo produtivo, mas, sim, o terceiro também chamado de tomador do serviço.

Para Delgado (2002, p. 417) a terceirização tem o seguinte conceito: “Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente”. O emérito doutrinador ressalta ainda que, a ocorrência da terceirização rompe o modelo

clássico de contrato de trabalho, pois divide a relação econômica de trabalho da relação trabalhista correspondente, sendo esta a razão pela qual é vista como exceção na forma de contratação de trabalhadores.

A ideia básica da terceirização consiste na transferência a terceiros de desenvolver atividades-meio e fim, sendo esta última autorizada pelo Supremo Tribunal Federal desde agosto de 2018, embora já houvesse o aumento de alcance atividade- fim da empresa, antes mesmo de ser devidamente regulamentado.

A terceirização faz parte das mudanças estruturais das empresas, visa garantir sua eficiência e competitividade nos mercados interno e externo, sob o impacto da globalização da economia.

A princípio, ela se decorreu da tentativa de se promover a descentralização administrativa, tendo como objetivo melhorar a qualidade e produtividade das empresas através da parceria empresarial, no entanto, em um segundo momento, esse objetivo mudou, visto que passou a ser utilizado pelas empresas com o intuito de reduzir os custos empresariais, tendo reduzido o padrão salarial dos empregados e sem grande preocupação dos tomadores de serviços relativamente à competência da empresa prestadora de serviços, pois seu único objetivo é tão-somente a redução de custos, neste caso ficando claro e evidente o propósito da verdadeira aplicação do referido instituto, que é criar uma falsa relação jurídica.

A terceirização de serviços é uma realidade que vem crescendo à margem da legislação, que pouco regulamentou a matéria, tendo a doutrina e a jurisprudência o encargo de tratar a questão, de forma que o trabalhador terceirizado não sofra nenhuma interferência nos direitos trabalhistas já adquirido, inclusive com efetividade da tutela judicial, pois na prática, é muito comum empresas serem criadas para prestação de serviços a outra, com o

intuito de lucro fácil, sem qualquer responsabilidade social e, da mesma forma como são criadas, acabam desaparecendo, sem deixar rastros, fazendo com que o prestador de serviço fique a ver navios, mesmo tendo laborado durante todo o pacto contratual.

A terceirização pode ser lícita ou ilícita, mesmo aquelas que apresentam aparência de licitude, em verdade, podem estar escondendo a verdadeira relação de emprego com a empresa beneficiária (tomador de serviços), que se valem de intermediário inidôneo, com o único objetivo de fraudar a legislação trabalhista, lesando os trabalhadores, o que deve merecer atenção especial do Judiciário quando a solução dos litígios lhe são submetidos. A importância no presente estudo, tem por objetivo verificar a responsabilização do tomador de serviços, quanto aos trabalhadores terceirizados.

TERCEIRIZAÇÃO E LEGISLAÇÃO ANTERIOR À LEI 13.429/2017

O Direito do Trabalho serve para assegurar e proteger os direitos dos trabalhadores, ele é importante para que não deixe o trabalhador desamparado nos casos em que for dispensado injustamente, quando o empregador deixou de recolher qualquer uma de suas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, ou até mesmo quando o trabalhador sofre algum tipo de agressão dentro do ambiente de trabalho, como exemplo podemos citar o assédio moral que é um dos mais comuns no ambiente de trabalho.

A Consolidação das Leis Trabalhistas conceitua contrato de trabalho em seu artigo 442: “Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Como o modelo de contrato aceito pela CLT é apenas o contrato bilateral, podemos dizer que a terceirização é uma exceção no ordenamento jurídico, e era permitido apenas para as atividades meio e nunca atividades fim.

Garcia conceitua terceirização:

> A terceirização pode ser entendida como a transferência de certas atividades da empresa tomadora a empresas prestadoras de serviços especializados, envolve uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço e a empresa tomadora (GARCIA, 2017, p. 13).

Dentre os contratos existentes e permitidos no âmbito trabalhista, podemos dizer que o contrato de trabalho autônomo poderia ser considerado um modo de terceirização, visto que sua precariedade passou a ocorrer em diversos casos, como piores condições de trabalho que as dos empregados por meio de contratos.

No Brasil é visível a participação dessas pessoas no sistema produtivo, sendo uma das consequências para isso a falta de emprego, o que leva muita gente a tentarem a sorte com uma atividade por conta própria para poder ter seu próprio sustento, deste modo, assumindo riscos.

Nascimento (2011) classifica o trabalho autônomo, vejamos:

> O autônomo hoje não é mais apenas o autônomo clássico, o profissional liberal, o médico, o advogado, o engenheiro, o arquiteto, o dentista, a podóloga e tantos que exercem atividades econômica por conta própria, porque os sistemas de produção de bens, de serviços, de produção de informação e o avanço da

> tecnologia criaram novas realidades, com reflexos amplos, inclusive sobre as formas pelas quais o trabalho é prestado (NASCIMENTO, 2011, p. 1026).

Com o aumento da participação do autônomo no mercado de trabalho como agente da economia, aumentou a importância da análise jurídica dessas relações de trabalho.

As relações de trabalho hoje no Brasil pelo contrato autônomo (considerado como terceirização) estão divididas entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil, pelo contrato de prestação de serviço, cujo objeto é a prestação do serviço por conta própria.

Um dos problemas que decorrem dessa prestação de serviço é que, na maioria das vezes a empresa terceiriza esse tipo de serviço para uma outra empresa e acaba tendo uma relação bem distorcida, visto que a empresa beneficiária seria a tomadora de serviço, e a empresa que contrata o empregado para executar o serviço seria a empresa empregadora (relação trilateral).

Nessa confusão toda acaba acontecendo uma coisa que é proibida pela lei trabalhista, a terceirização, que é tratada como uma forma precária de contratação com relação aos outros contratos, e ainda uma forma da empresa escapar das exigências legais contratuais e infinitos problemas.

A terceirização envolve uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviço e a empresa tomadora.

Garcia ainda afirma que

> Entre a empresa tomadora e a prestadora de serviço é firmado um contrato de natureza civil ou empresarial, diferente do que ocorre entre a empresa prestadora de serviço e o empregado, sendo firmado

> o contrato de trabalho.Ainda assim, existe vínculo de emprego entre o empregado e a empresa prestadora de serviço, mas também aquele que recebe o serviço, à empresa tomadora (GARCIA, 2017, p.13).

Nesse sentido, a Súmula 331, item I, do TST regulamenta o seguinte:

> 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 (BRASIL, 1974).

A terceirização se diferencia do trabalho temporário, pois o temporário diz respeito à prestação de serviços determinado que são executados por empresas especializadas, já na terceirização o fornecimento de mão de obra é intermediado pela prestadora de serviço à empresa tomadora.

No que tange a respeito da responsabilidade do tomador de serviços, por não haver legislação especifica para o caso, o colendo do Tribunal Superior do Trabalho aplicou a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quando houver inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, ou seja, se a empresa que contratou o funcionário não for encontrada, se eximir da responsabilidade, a empresa beneficiária do serviço responde no lugar dela, esse foi o melhor meio encontrado pela jurisprudência para poder amparar o trabalhador, e não o deixar a mercê das empresas.

Ainda nesse sentido, o colendo do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que essa redação não se aplicaria nos órgãos da

administração direta, das autarquias, funções públicas, das empresas públicas e sociedades de economia mista.

A juíza Maria Cecília Alves Pinto, em seu artigo sobre responsabilidade (PINTO, 2004, p. 12) menciona quais requisitos devem existir para que configure a responsabilidade do tomador:

> Como requisito para a responsabilização do tomador de serviços, foi consignada no enunciado a exigência de que ele houvesse participado da relação processual e que também constasse do título executivo judicial (PINTO, 2004, p. 12).

A terceirização pode ser lícita ou ilícita. A terceirização ilícita, implica-se em estabelecer o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços, com responsabilidade direta pelos débitos trabalhistas, sendo certo também que o prestador de serviços se mantém responsável de forma solidária com o tomador, em decorrência do disposto no art. 942 do Código Civil, uma vez que a ofensa a direitos trabalhistas, nesse caso, é gerada por mais de um autor, sendo todos solidariamente responsáveis pela sua reparação.

Na terceirização ilícita, o vínculo empregatício só não pode ser estabelecido de forma direta com órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional.

A terceirização lícita gera a responsabilidade subsidiária de que trata o inciso IV do Enunciado n. 331 do Col. TST, e também a ilícita, quando envolvida a Administração Pública, em face da vedação de reconhecimento do vínculo contratual direto.

O inciso IV, da Súmula n. 331 do TST traz o seguinte enunciado:

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

Surge então o seguinte questionamento: Por que o tomador de serviços é responsável por indenizar quando o contrato por ele firmado com a empresa terceirizada é lícito? Não estaria havendo infringência ao que dispõem os artigos 186 e 927 do Código Civil vigente, que condicionam a obrigação de indenizar à prática de ato ilícito, do qual resulta dano, ainda que moral?

A responsabilidade do tomador de serviços decorre pelo fato de que, o terceiro contratou empregados e os disponibilizou a seu favor, e este terceiro, ao deixar de efetuar o pagamento de quaisquer verbas trabalhistas, comete ato ilícito, estando obrigado à sua reparação. O tomador de serviços, deverá ficar atento a idoneidade na contratação da empresa prestadora de serviço, pois irá incidir na culpa tanto no ato de contratação, quanto na execução do contrato. Algumas modalidades de culpa são presumidas do inadimplemento de obrigações trabalhistas pelo empregador.

Quando a empresa terceirizada estiver inadimplente com as obrigações trabalhistas e for verificada que a mesma não possui condições financeiras de efetuar o pagamento, é atribuída ao tomador de serviços a responsabilidade por tais obrigações, sendo a referida responsabilização subsidiária e não solidária, em respeito ao que dispõe o art. 265 do atual Código Civil: “A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes”.

Ressalta-se que a inserção de cláusula no contrato que vincula o tomador de serviços e a empresa terceira, tem o sentido de isentar o primeiro de responsabilidade em relação a créditos dos

empregados desta, mas, não gera qualquer efeito trabalhista, pois são normas de ordem pública, sendo os direitos trabalhistas irrenunciáveis e insuscetíveis de negociação, salvo se delas nenhum prejuízo resultar para o trabalhador, nos termos do art. 468 da CLT.

Nos casos em que o tomador de serviços for órgão integrante da Administração Pública Direta, Autárquica ou Fundacional e também as Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, ele estará assumindo a responsabilidade subsidiária, nos mesmos moldes impostos aos particulares.

Como já exposto anteriormente, a leitura jurídica mais correta deste dispositivo legal é no sentido de que é proibido à Administração Pública assumir a responsabilidade principal ou mesmo de forma solidária com as empresas terceirizadas por ela contratadas relativamente às obrigações trabalhistas, entretanto, não obsta, a responsabilização subsidiária dos referidos órgãos.

TERCEIRIZAÇÃO, RESPONSABILIDADE E A LEI 13.429/2017

Até 31 de março de 2017 não havia regulamentação expressa sobre a prestação de serviços a terceiro, sendo utilizado apenas a Súmula 331 do TST.

Com a aprovação da Lei 13.429/2017, o País passou por um retrocesso, pois a responsabilidade teve uma significante mudança, porém, a significativa mudança prejudicava de maneira única e exclusiva o prestador de serviço dessa relação trilateral (BRASIL, 2017).

Em seu artigo 10, caput, trouxe a seguinte redação: “Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados

pelas empresas de trabalho temporário". O que já era regulamentado pela Súmula 331 do TST que visava proteger o empregado dessa relação, foi derrubada pela redação da nova lei, deixando assim o empregado desamparado.

Na antiga lei era obrigação do contratante e da empresa tomadora de serviço a responsabilidade em garantir condições de segurança, higiene, e salubridade dos trabalhadores no local onde trabalhavam.

Na lei supramencionada, a responsabilidade é apenas da contratante, tendo mais um retrocesso, pois 90% das vezes os empregados são contratados para prestarem serviços em estabelecimentos das tomadoras de serviços, não havendo fiscalização e nenhuma preocupação por parte do contratante, vez que na maioria dos casos seu único contato com o trabalhador é na hora de sua contratação e na hora de seu pagamento, não sabendo em quais condições seus funcionários são tratados pelas terceirizadas.

Podemos verificar que a lei da terceirização foi benéfica apenas para os empresários, que não possuem mais responsabilidade sobre o tratamento que os trabalhadores recebem em suas respectivas empresas e que não irão possuir mais nenhum vínculo com o empregado.

A presente lei deixa uma brecha enorme para que a terceirização vire uma forma contratual ilícita constante, por este motivo, diversos juristas ingressaram com diferentes ações sobre a constitucionalidade da referida lei, para que o Supremo Tribunal Federal se posicionasse sobre a terceirização da atividade fim, bem como sobre a responsabilidade que o tomador de serviços (beneficiário) possuía nos casos em que as empresas terceirizadas desaparecessem sem efetuar o devido pagamento aos prestadores de serviços.

CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO PARA ATIVIDADE FIM – ADPF 324/STF

Após a entrada em vigor da Lei 13.429/2017, que não autorizava a terceirização da atividade fim, bem como o retrocesso ante o desamparo legal que se encontrava o colaborador da relação trilateral, diversos juristas impetraram Ações Diretas de Constitucionalidade, para que o Supremo Tribunal Federal tomasse alguma providência, pois não podiam aqueles trabalhadores laborar sem ter ao menos uma expectativa de recebimento de sua contraprestação, bem como local salubre para desenvolver suas atividades, mantendo o mínimo da dignidade da pessoa humana, que é um dos pilares fundamentais da Constituição Federal.

Com isso, em Agosto de 2020, o Supremo decidiu através da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 que: "A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser

compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993". 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado.

Conforme podemos observar, foi necessária a intervenção do Supremo Tribunal Federal neste caso, pois mesmo com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, conhecida popularmente como "Reforma Trabalhista", a mesma acabou por não regulamentar de maneira explícita as relações contratuais entre o contratado e o prestador de serviço, possuindo muitas oscilações em suas interpretações sobre a Súmula 331 do TST, bem como da própria Lei 13.429/2017 (BRASIL, 2017).

Apesar de alguns juristas criticarem o que ficou firmado na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, sobre a legalidade de terceirização da atividade fim, isso pouco importava no final das contas, pois como salientado pelo próprio ministro em sua tese, não é o simples fato da terceirização em si que precariza o instituto, mas, sim, o fato de o contratante não verificar os requisitos mínimos para contratação da empresa terceirizada.

Como exemplo de terceirização, podemos mencionar o seguinte caso: a Procuradoria do Estado contrata uma empresa terceirizada para que faça seleção e contratação de assessores para os respectivos procuradores. Caso a procuradoria não verifique a idoneidade da empresa contratada e essa venha deixar de efetuar o pagamento da contraprestação, o Estado, que é representado pela Procuradoria, deverá participar da ação judicial desde a inicial, até o título executivo judicial, para que esse colaborador possa receber do mesmo, tendo em vista sua responsabilidade subsidiária no presente caso.

Ressalta-se que algumas empresas terceirizadas são realmente responsáveis, cumprem todos os requisitos e agem de boa-fé, mas existem outras que acabam sendo criadas apenas para se tornarem empresas de fachadas, o que acaba resultando no não pagamento das remunerações pactuadas.

Em que pese a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental deixar claro não haver vínculo empregatício entre as partes, o fato de o contratante poder figurar no polo passivo da respectiva demanda, constando inclusive no título executivo judicial, garante ao prestador de serviço que o mesmo terá duas maneiras para receber sua contraprestação, seja por parte da empresa terceirizada, seja pelo contratante.

Conclui-se então que, a Arguição foi realmente necessária para não ocorrer nenhuma oscilação de interpretação sobre a norma

a ser aplicada nos casos de terceirizações, seja na atividade meio ou na atividade fim.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, conclui-se que a terceirização de serviços rompe com o modelo clássico de contrato previsto na CLT, sendo uma exceção na forma de contratação.

Hoje, podemos dizer que a terceirização é um dos meios contratuais mais comuns, deixando de ser exceção e ganhando cada vez mais espaço na sociedade, por este motivo, houve a necessidade de regulamentação específica sobre o tema.

A única garantia que o prestador de serviço possui é que, o descumprimento de obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços implica em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, desde que a mesma tenha figurado no polo passivo da demanda, constando no respectivo título executivo judicial.

O tomador de serviços deveria sempre verificar a idoneidade da empresa que contrata como prestadora de serviço, seria essa uma forma de se prevenir da responsabilidade, pois poderia deixar de incidir na culpa se fiscalizasse a execução do contrato, uma vez que tais modalidades de culpa são presumidas no inadimplemento de obrigações trabalhistas.

Na hipótese de descumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa contratada, o trabalhador deverá ajuizar a demanda inclusive em face do tomador de serviços, visando assegurar, em uma mesma sentença, a sua responsabilização subsidiária, sob pena de ver frustrada a execução, quando a prestadora de serviços não tiver patrimônio.

O Poder Judiciário, sempre deverá analisar as reclamatórias que lhe são apresentadas, zelar para que a terceirização se apresente o menos possível como forma de flexibilização e precarização de direitos, não permitindo que os trabalhadores se vejam sem a garantia dos direitos trabalhistas, mantendo sempre a responsabilização do tomador de serviços, ainda que de forma subsidiária, além de impedir a utilização fraudulenta do instituto, como forma de ocultar vínculos empregatícios com o tomador de serviços.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Brasília: Planalto, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em:17/06/2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro: Governo Federal, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em:17/06/2017.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2002.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017.

GARCIA, G. F. B. **Terceirização**. Salvador: Editora Juspodivm, 2017.

MARTINS, S. P. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo:Editora Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, A. M. **Curso Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

PINTO, M. C. A. "Terceirização de serviços - responsabilidade do tomador". **Revista Tribunal Regional Do Trabalho 3ª Região**, vol. 39, n. 69, 2004

UOL Notícias. "Lei da Terceirização, sancionada em 31 de março de 2017". **UOL Notícias** [2017]. Disponível em: <http://congressoemfoco.uol.com.br>. Acesso em: 09/06/2017

CAPÍTULO 5

A Terceirização na UFGD em
Tempos de Pandemia do SARS-CoV-2

A TERCEIRIZAÇÃO NA UFGD EM TEMPOS DE PANDEMIA DO SARS-COV-2

João Gustavo Jara Russo

Vinicius Farias de Souza

A configuração adotada pelo mundo do trabalho, nas últimas décadas, pós-crise do Fordismo, nos traz efeitos postos pelo neoliberalismo que, aqui, vamos tratar como um conjunto de ideias e políticas públicas, conforme expõe Filgueiras (2021), em uma reestruturação produtiva e de flexibilização das relações de trabalho. Ricardo Antunes (2000, p. 35) nos ensina que esses efeitos de caráter destrutivo são "entre tantos aspectos nefastos, um monumental desemprego, uma enorme precarização do trabalho e uma degradação crescente, na relação metabólica entre homem e natureza". Neste, particular Antunes (2000, p. 35) ainda refere que a lógica que conduz essa marcha é "prioritariamente para a produção de mercadorias, que destrói o meio ambiente em escala globalizada" e, neste patamar, "entre tantas destruições de forças produtivas, da natureza e do meio ambiente, há também, em escala mundial, uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho, que encontra-se hoje na condição de precarizada ou excluída" (ANTUNES, 2000, p. 37-38).

Vale lembrar que o contexto referido do capitalismo contemporâneo é de uma crise estrutural, com sua lógica destrutiva cada vez mais evidente. Antunes (2000) resume as tendências que surgem neste contexto de crise estrutural do capital, a saber: a substituição do padrão produtivo taylorista e fordista por formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas; o modelo de Estado de bem estar social presente nos países centrais que vem sendo

derrubado pela desregulação neoliberal, privatizante e anti-social. O autor nos expõe, ainda, que esse ideário neoliberal foi primeiramente implementado pelos países centrais e, logo após, os países subordinados foram contemplados, em específico com a agenda de reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento estatal, políticas fiscais e monetárias em sintonia com órgãos mundiais de hegemonia do capital, como o Fundo Monetário Internacional (FMI): "com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins de 70 e a consequente crise do welfare state, deu-se um processo de regressão da própria socialdemocracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal" (ANTUNES, 2000, p. 40). A viabilização da terceirização como forma de contratação no Brasil foi estabelecida neste panorama, segundo Krein (2007), no contexto de uma crise econômica, abertura comercial e financeira com a valorização cambial, redefinição do papel do Estado, reestruturação e opção política pelo neoliberalismo.

O Brasil, no início da década de 1990, passava por diversas incertezas político-econômicas como a recente redemocratização do país após um conturbado período de Ditadura Empresarial-Militar, com cenário econômico desfavorável e o impeachment do Presidente Collor. Carinhato (2008) descreve o momento que o Brasil passava, no início da década de 1990, como a sintetização de desafios e contradições centrados em um regime de altíssima inflação e incertezas quanto à condução política que seria tomada para uma nova tentativa de arrefecimento desse fenômeno econômico. Durante o mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, eleito com forte discurso de viés neoliberal, de redução da máquina estatal e de reforma do Estado, foi emitido o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, que dispôs sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, se possibilitou que as chamadas atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem a área de competência legal do órgão ou entidade (as chamadas

"atividades-meio") fossem objeto de execução indireta. O mesmo texto normativo trazia ainda as atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações como atividades a serem preferencialmente exercidas por meio de terceirização.

Não tardou a serem extintos diversos cargos na esfera pública federal, em específico aqueles definidos como os de "nível C", cuja escolaridade mínima para o cargo era o ensino fundamental completo. A Lei nº 9.632/1998, que dispôs sobre a extinção de cargos na Administração Pública Federal, extinguiu os cargos de apoio operacional, como auxiliar de serviços gerais, eletricista, pedreiro, encanador, marceneiro, pintor, serralheiro, entre outros. A esses cargos eram atribuídas as funções, em nível federal, de asseio, conservação, limpeza, vigilância, ou seja, aquelas mesmas que constavam no Decreto nº 2.271. O resultado foi a impossibilidade de realização de novos concursos públicos para provimento destes cargos, não restando alternativa senão a contratação de empresa privada "especializada", terceirizando a atividade para a devida continuidade desses serviços. Com a eventual vacância de cargos anteriormente providos por concurso e extintos pelas medidas supracitadas, ocasionados por diversos fatores como aposentadoria, exoneração, demissão ou óbito dos servidores públicos que ocupavam essas funções, restou como alterativa às instituições públicas unicamente a possibilidade de fazer uso da terceirização no intuito de garantir a manutenção de seus serviços relativos às funções de motorista, de limpeza, de jardinagem, de copa e de recepção, de portaria e de vigilância, por exemplo.

No contexto da aprovação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 – a chamada "Lei da Terceirização" – foram ampliadas as possibilidades legais de terceirização até mesmo às atividades-fim. O Decreto nº 2.271 foi revogado, entrando em vigência o Decreto nº

9.507, de 21 de setembro de 2018, que dispôs sobre a execução indireta, mediante contratação de serviços, de atividades pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como pelas empresas públicas e pelas sociedades de economia mista controladas pela União. O texto normativo em questão amplia as funções que podem ser objeto de terceirização, incluindo as atividades-fim. Cabe destacar, ainda, que a discussão sobre a inconstitucionalidade da utilização da terceirização pela Administração Pública ainda não é tema pacificado nas áreas do Direito Constitucional, do Direito Administrativo e do Direito do Trabalho. De modo geral, neste contexto (ANTUNES 2000, p. 38) categoricamente coloca que:

> É preciso que se diga de forma clara: desregulamentação, flexibilização, terceirização, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo "mundo empresarial", são expressões de uma lógica societal onde o capital vale e a força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital. Isso porque o capital é incapaz de realizar sua autovalorização sem utilizar-se do trabalho humano. Pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode precarizá-lo e desempregar parcelas imensas, mas não pode extinguí-lo.

Por todo o exposto, temos que a terceirização nasceu no bojo de crises do capital que buscava reestruturar seu modo de produção, flexibilizando as relações de trabalho num cenário de ideias e políticas públicas do neoliberalismo. Portanto, a relação entre terceirização e neoliberalismos é umbilical.

A TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS

À priori, cabe aqui destacar que a Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) foi instituída pelo desmembramento da Fundação Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) e pela emancipação do Centro Universitário de Dourados da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (CEUD-UFMS), através da Lei nº 11.153, de 29 de julho de 2005. Desde então, a UFGD tem se consolidado enquanto instituição de ensino superior na região. Sua expansão é intrinsecamente ligada à sua inclusão no Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), no ano de 2007. Com o REUNI, foi possível a ampliação da oferta de vagas, criação de novos cursos e aumento do número de servidores docentes e técnicos administrativos. Como resultado desse crescimento, houve ainda o aumento das demandas das atividades de asseio e conservação da infraestrutura, de modo que se permita que o público possa utilizar as dependências institucionais de forma efetiva e segura para que desenvolvam as atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas.

Enquanto pessoa de direito público e como parte da Administração Pública indireta, a UFGD está sob o crivo do Decreto nº 9.507/2018, sendo, portanto, obrigada a terceirizar os serviços que fujam de seu objeto finalístico desde a sua criação. Os contratos de prestação de serviços terceirizados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra na UFGD são referentes à prestação dos serviços de limpeza e conservação; jardinagem e roçada; copa e recepção; vigilância patrimonial; portaria; motoristas; manutenção elétrica; manutenção predial (RUSSO, 2019). Tais atividades estão, conforme o organograma do órgão, sob o planejamento, a fiscalização e a gestão da Prefeitura Universitária (PU-UFGD).

Havia, ainda, na instituição, a execução dos serviços terceirizados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra sob a responsabilidade da Divisão de Eventos (especialistas em equipamentos de sonorização) e trabalhadores do campo (trabalhadores de apoio rural) na Fazenda Experimental de Ciências Agrárias (FAECA-UFGD) que não estão sob a responsabilidade da PU-UFGD, mas que também são executadas por trabalhadores terceirizados.

Russo (2019) descreve o patamar que se encontrava a terceirização na instituição de ensino superior, observada no primeiro momento deste artigo. Essa marcha acompanha a tendência mundial da mercantilização e privatização do ensino superior, de acordo com o autor, em um contexto mundial de crises nas instituições de ensino superior e no cenário de reestruturação produtiva do capital através da implementação de políticas neoliberais. O reflexo se traduz em negação e perda de direitos laborais (como férias, benefícios do Instituto Nacional de Seguro Social/INSS e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço/FGTS e etc.), fragmentação da classe trabalhadora, degradação do trabalho nas universidades, desvalorização, desrespeito, invisibilidade e exclusão do trabalhador terceirizado da comunidade acadêmica. Há disparidade entre o relatório da UFGD e a pesquisa de Russo (2019): enquanto o estudo apontou cerca de 239 trabalhadores exercendo suas funções no campus II, em atividades de apoio da Prefeitura Universitária, no Relatório de Gestão 2018 da UFGD mais de trezentos "colaboradores" terceirizados trabalham em todos os *campi*.

> Para desempenhar suas atividades adequadamente, a UFGD necessita contratar empresas prestadoras dos serviços de vigilância, higienização e limpeza, portaria, copeiragem, motorista, auxiliar rural entre outros, o que leva a instituição a ter um total de mais

> de trezentos colaboradores terceirizados (UFGD, 2019, p. 24.

Apesar de serem "mais de trezentos colaboradores terceirizados", não há, nas bases normativas da instituição, menção a tal grupo. No artigo 58 de seu Estatuto, a UFGD estabelece, em rol taxativo, a composição da Comunidade Universitária: docentes, discentes e servidores técnico-administrativos: "Art. 58. A Comunidade Universitária será constituída pelos professores, estudantes e servidores técnico-administrativos, diversificados em suas atribuições e unificados em seus objetivos" (UFGD, 2012, p. 18). No mesmo sentido, o Regimento Geral da UFGD, enumera exaustivamente nos três capítulos do Título XI, "Da Comunidade Acadêmica": (I) Corpo Docente; (II) Corpo Técnico-administrativo; (III) Corpo Discente. O trabalhador terceirizado, embora presente em todos os meios da instituição, não faz parte de sua comunidade acadêmica regimentalmente definida: é invisibilizado. A terceirização é, de modo geral, sinônimo de precarização do trabalho. Ainda que a Academia se proponha como ambiente plural e democrático, apenas parte dos que a frequentam usufruem de suas benesses, quais sejam, alunos, técnicos e professores. O quadro de empregados terceirizados está à margem do que formalmente se estabelece no regimento da instituição como sendo a comunidade acadêmica:

> A defesa da terceirização pelas empresas e a ofensiva do empresariado brasileiro pela sua desregulamentação sustentam-se no discurso da modernização organizacional, da especialização e focalização, e da criação de empregos, negando que ela traz precarização e, quando admitida, é justificada pelas "más empresas" ou "maus empresários", não se configurando como regra geral. Trata-se de um

> discurso que não se sustenta diante das evidências e das realidades do trabalho terceirizado pesquisadas (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014, p. 110).

Nota-se que a terceirização, diferentemente do discurso defendido pelo empresariado (forma de modernização organizacional, especialização e fonte de empregos), não prospera. Pelo contrário, não há a mínima estabilidade no emprego para o terceirizado que tem, constantemente, seus direitos básicos negados e depredados, seja pela empresa prestadora de serviço, seja pelo que se dispõe em lei específica sobre a temática:

> Nos anos 2000, mesmo com a mudança da conjuntura econômica internacional e a retomada do crescimento, em uma conjuntura favorável às empresas de todos os setores, a terceirização continua crescendo, atingindo também o setor público, numa clara demonstração de que não se trata de uma estratégia empresarial de resposta a uma conjuntura de crise (DRUCK; FILGUEIRAS, 2014, p. 109).

A precarização a que o trabalhador terceirizado é acometido é um tema fulcral para a sociologia do trabalho. Conforme nos ensina (ANTUNES, 2018, p. 157),

> Em todas as dimensões e modalidades de precarização do trabalho no Brasil, conforme classificação de Franco e Druck, a terceirização está presente como fenômeno central. Assim, quando se examina a dimensão 'mercado de trabalho', isto é, as formas de mercantilização da força de trabalho, encontra-se uma condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade

> estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contratos) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos, presentes na terceirização de forma exemplar e cujo crescimento exponencial pode ser observado em diferentes segmentos da classe trabalhadora.

Ademais, o autor destaca que os trabalhadores terceirizados percebem remuneração inferior aos trabalhadores não terceirizados, possuem maior jornada de trabalho, tem maior instabilidade em relação ao vínculo de trabalho e gozam de menos direitos do que os trabalhadores que possuem a relação clássica e bilateral de contratação, sendo os que mais morrem e se acidentam na execução de suas atividades laborais. Essas vulnerabilidades são fruto justamente dessa condição mais precária de trabalho (ANTUNES, 2018).

Neste contexto, a UFGD, enquanto instituição federal de ensino superior criada com o intuito de promover democraticamente a educação e os princípios de cidadania, ao utilizar mão de obra terceirizada, reproduz, institucional e paradoxalmente, a lógica do capital de cortar custos financeiros às custas do trabalhador, trabalhador este que também é um cidadão e contribuinte brasileiro.

A disseminação da terceirização, nos moldes relatados, se mostra uma verdadeira epidemia no mundo do trabalho, com seu crescimento descontrolado tanto nos setores públicos quanto privados. Druck e Filgueiras (2014) em artigo chamado corroboram com este entendimento no livro Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III. Crescendo de modo descontrolado, a terceirização tem se alastrado pelo mundo do trabalho de modo epidêmico, em concomitância com a pandemia do Coronavírus, SARS-CoV-2 (SENHORAS, 2021). Os trabalhadores terceirizados enfrentam em dose dupla as epidemias que dificultam ainda mais sua vida.

Percebe-se que uma epidemia (a da terceirização), de cunho laboral, afeta os trabalhadores no sentido de precarização do trabalho e a pandemia do novo coronavírus os prejudica ainda mais, em uma condição constante de precarização sanitária. Com efeito, o trabalhador terceirizado é um dos que mais sofrem em decorrência da pandemia sanitária do SARS-CoV-2, conforme nos diz Druck em entrevista para a EPSJC/Fiocruz (2020, online).

> Embora não se tenha estatísticas oficiais sobre terceirizados no país, pesquisas mostram que eles estão em sua imensa maioria na área de serviços. E, portanto, fazem parte dos setores mais atingidos pela pandemia. Inúmeros estudos qualitativos indicam que, diante de qualquer crise econômica, os primeiros a serem penalizados são os mais vulneráveis e, dentre esses, estão os terceirizados. No caso dos serviços públicos, por exemplo, cada corte de recursos do governo implica a redução das despesas de custeio, o que tem levado à demissão de terceirizados.

A pandemia trouxe complicações e desrespeito ainda maiores que reforçam a precarização do trabalho já existente no Brasil. Na UFGD, tem-se uma realidade que não é diferente. Em especial, ao desrespeito às normas de saúde no trabalho e de biossegurança, peculiares da pandemia do SARS-CoV-2. Evidencia Druck (2020, online), em entrevista para a Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fiocruz, publicada no sítio eletrônico Outras Palavras:

> Entre os trabalhadores que permaneceram trabalhando em atividades consideradas essenciais na pandemia, uma grande parte é de terceirizados. São enfermeiros, técnicos em enfermagem e médicos nos hospitais e UPAs [Unidades de Pronto Atendimento];

> **nos serviços de limpeza, recepção e segurança nas universidades**, escolas, bancos, hospitais e outros. Uma gama de serviços que não pode parar, cujos trabalhadores estão expostos à contaminação diariamente, sem proteção suficiente, já que muitas das empresas que os contratam não oferecem condições seguras de trabalho. Muitos já foram contaminados, parte sobreviveu, outros morreram, ou estão adoecidos pelas jornadas excessivas e pela tensão permanente.

Há, portanto, dois fenômenos (terceirização e pandemia da corona vírus) que, em concomitância, aumentam a vulnerabilidade do terceirizado, tornando ainda mais oportuna a exploração do seu trabalho pelo capital, deixando um ambiente propício para a incidência de prejuízo e corrosão da classe, resultando na famigerada precarização do trabalho.

A CONTÍNUA INVISIBILIDADE E EXCLUSÃO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO DA COMUNIDADE ACADÊMICA EM MEIO À PANDEMIA

Cabe contextualizar que, em 11 de março de 2020, o diretor-geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) Tedros Adhanom declarou que a organização elevou o estado de contaminação à pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). O anúncio se deu em razão de haver mais de 115 países com casos declarados de infecção. O Ministro da Saúde à época, Luiz Henrique Mandetta, declarou inicialmente que tal fato não alteraria as medidas no Brasil, que realizaria o monitoramento das áreas atingidas e a adoção dos protocolos até então anunciados. Na data, já haviam 52 casos confirmados de infecção pelo SARS-

CoV-2 no país. Não havia, ainda, contaminados no Mato Grosso do Sul (AGÊNCIA BRASIL, 2020). Em 12 de Março de 2020, foi instituído na UFGD o Comitê Operativo de Emergência (COE/UFGD), cujo objetivo era deliberar sobre ações da instituição no combate à propagação da pandemia. Suas resoluções têm sido divulgadas à comunidade acadêmica por meio de atas de reuniões, disponibilizadas no sítio eletrônico da instituição. Tais atas serão objeto de análise do estudo, constituindo-se documentos de fonte primária.

O bloco documental formado através de documentação oficial expedida pela própria UFGD, em seu sítio oficial, por meio das atas do Comitê Operativo de Emergência e no Boletim de Serviços demonstram a resposta institucional da UFGD frente a pandemia até o momento, recebendo enfoque no trabalhador terceirizado. Ao se enumerar o bloco dos arquivos documentais a serem estudados, mister se faz a elaboração de um inventário exaustivo, bem como uma seleção criteriosa da informação disponibilizada (CELLARD, 2008, p. 298).

Para efeitos de análise, serão considerados os documentos emitidos de março de 2020, início da pandemia, até fevereiro de 2021. Foram realizadas, até a elaboração deste artigo, cinquenta e três reuniões do COE, sendo a última realizada ao 5º dia de fevereiro de 2021.

Em 12 de março de 2020, a UFGD designou o Comitê Operativo de Emergência (COE/UFGD), conforme a Portaria n.º 190 de 12 de março de 2020 da Reitoria/UFGD em atendimento à Portaria MEC n.º 329 de 11 de março de 2020 (UFGD, 2020a). Destaca-se que o referido Comitê foi composto somente pela alta gestão da instituição, todos com cargos de livre nomeação pela reitoria, sem a participação de membros representantes das categorias sindicais administrativa, docente, discente ou dos trabalhadores terceirizados. O Comitê foi formado, então, pela

Reitora Pro Tempore, Vice Reitor Pro Tempore, Pró-reitores , Chefe de Gabinete, Prefeito Universitário, Ouvidor, Relações Públicas, Assessora de Comunicação Social e Relações Públicas, Diretor Geral Pro Tempore Do Hospital Universitário, Chefe da Unidade de Suporte às Urgências (USU) e Coordenadora de Desenvolvimento e Assistência ao Servidor. Quaisquer questões relativas aos trabalhadores terceirizados caberiam, neste comitê, à princípio, somente à "representação" dada pelo Prefeito Universitário.

A primeira reunião do COE/UFGD se deu em 13 de março de 2020, sendo deliberada a suspensão de viagens de servidores e discentes, de eventos, reuniões e a elaboração de planos para possível trabalho à distância para os servidores, com o evidente intuito de evitar a contaminação entre trabalhadores administrativos e docentes (ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO COE/UFGD, 2020b). Não há menção às atividades dos trabalhadores terceirizados. A primeira citação aos terceirizados veio somente na 3ª reunião do Comitê Operativo de Emergência, em 17 de março de 2020, e, após debate, deliberou ser:

> desnecessária a publicação de Instrução Normativa pela PRAD a respeito dos procedimentos direcionados aos terceirizados devido as Recomendações referentes ao COVID-19 sobre Contratos de prestação de serviços terceirizados, postado no Portal de Compras do Governo Federal, publicadas em 16 de março de 2020 (ATA DA TERCEIRA REUNIÃO DO COE/UFGD, 2020b).

Sublinha-se que, na mesma reunião, foi deliberada a suspensão do calendário acadêmico por 30 (trinta) dias, com possibilidade de prorrogação, com o objetivo de prevenir o contágio entre discentes e docentes. No dia 21 de março de 2020, a Prefeitura Universitária (PU), publicou no Boletim de Serviços n. 4.024, a

Instrução Normativa (IN) nº 1 de 20 de março de 2020 (UFGD, 2020c). Na referida instrução, houve a determinação de que os "colaboradores" terceirizados pertencentes ao chamado "grupo de risco" deveriam ser colocados preventivamente em quarentena domiciliar, atendendo às portarias vigentes, podendo ser convocados presencialmente para atuar em acaso de incidente ou atividade caso fosse necessário (IN nº 1, de 20/03/2020, PU/UFGD). O sítio oficial da UFGD, em 24 de março de 2020, repercutiu a referida IN nº 1/2020, com ênfase na execução das atividades de limpeza, que passou a realizar a desinfecção sanitária dos ambientes possivelmente contaminados:

> Um dos serviços terceirizados que tem mais visibilidade e trânsito entre a comunidade acadêmica é o de limpeza. Conforme a IN, essas atividades terão turnos flexibilizados e serão feitas em forma de plantão. A limpeza interna dos blocos será realizada em todas as salas e, posteriormente, as mesmas serão devidamente trancadas. Caso alguma atividade administrativa ou de pesquisa seja realizada em algum recinto, quem a fizer deverá comunicar aos vigilantes, para que as equipes plantonistas possam executar a limpeza nos referidos ambientes. O procedimento de aviso deverá ser feito mesmo que o usuário permanecer no recinto por alguns instantes, visando manter os prédios desinfetados. Já a higienização externa dos setores será realizada em escala, podendo ocorrer em dias alternados (UFGD, 2020d).

Em 25 de março de 2020, em seu sítio oficial, a UFGD apresentou um panorama com as novas rotinas na execução das atividades, pormenorizando as atividades do COE/UFGD. Dentre essas novas rotinas, foram incluídas suspensão do calendário

acadêmico, realização de bancas examinadoras de qualificação e de defesa de mestrado e de doutorado por videoconferência, cancelamento e adiamento de eventos presenciais, suspensão do atendimento da Biblioteca e adoção do modelo de teletrabalho, "[...] pelo qual os servidores permanecem em suas casas e continuam cumprindo suas cargas horárias e atribuições, a distância" (UFGD, 2020e). Mantiveram-se em atendimento presencial apenas as funções consideradas essenciais, como Serviço de Protocolo, Almoxarifado e Patrimônio. Atendimento ao público em geral e assistência estudantil deveriam ser feitos por via remota. Foram suspensos, ainda, os serviços de Restaurante Universitário e Brinquedoteca, de cursos e eventos de extensão e cultura, de convocações para concursos, vestibulares e outros processos seletivos. Foram estabelecidas novas rotinas de trabalho dos trabalhadores terceirizados, com destaque ao protocolo de contato e identificação obrigatórios com o vigilante no campus II e a desinfecção de ambientes realizada pelos trabalhadores terceirizados da limpeza. Por fim, a instituição menciona medidas informativas que estariam sendo repassadas aos trabalhadores terceirizados, porém sem aprofundá-las:

> Todos os trabalhadores estão recebendo diariamente as orientações repassadas pelas autoridades de saúde sobre como protegerem a si e a outras pessoas contra o contágio. A UFGD também está em diálogo com os representantes das empresas terceirizadas para encontrar as melhores maneiras de atenuar os efeitos da pandemia (UFGD, 2020e).

Cabe destacar aqui que o teletrabalho, também comumente chamado de home office, é objeto de estudos na área da sociologia do trabalho e, em específico, na forma como foi viabilizado aos

servidores da instituição, apresenta aspectos a serem analisados em estudos posteriores quanto à precarização da atividade laboral, como a utilização de telefones pessoais, o aumento da jornada, o estabelecimento de metas individualizadas e até mesmo o custeio dos meios de trabalho como energia elétrica, conexão à Internet e telefone. "Cada servidor tem um plano de trabalho definido com metas individuais e deverá estar inteiramente à disposição da administração da UFGD durante todo o horário de sua jornada regular, inclusive com seus telefones pessoais em atividade" (UFGD, 2020e). Destaca-se, no entanto, que há evidente preocupação institucional quanto à questão sanitária em relação aos membros de sua comunidade acadêmica, a qual não é composta pelos trabalhadores terceirizados.

A próxima menção aos trabalhadores terceirizados se deu somente na vigésima oitava reunião do COE/UFGD, realizada em 16 de abril de 2020, sendo um dos itens de pauta a retomada do pagamento do auxílio-alimentação aos trabalhadores terceirizados da UFGD, que havia sido suspenso em atenção às Recomendações no Portal de Compras do Governo Federal. Foi deliberado que:

> Com a publicação de novas orientações do Ministério da Economia e dada à situação atual de calamidade, que seja mantido o auxílio-alimentação durante o período de suspensão. Proposta posta em votação, sendo aprovada a retomada do pagamento do auxílio-alimentação aos trabalhadores terceirizados da UFGD (ATA DA VIGÉSIMA OITAVA REUNIÃO DO COE/UFGD, 2020b).

No mesmo dia, foi publicada "Nota sobre a prestação de serviços terceirizados durante a pandemia de COVID-19" no sítio oficial da instituição, reiterando as medidas já anunciadas na IN nº

01/2020-PU/UFGD, informando que as empresas prestadoras de serviços foram notificadas a proceder campanha interna de conscientização sobre os riscos e as medidas de prevenção ao COVID-19 e vedando "o desconto de salário referente a faltas decorrentes da situação de calamidade atual, na forma do art. 3º da Lei nº 13.979/2020". A Nota salienta que:

> As empresas prestadoras de serviços foram notificadas a proceder campanha interna de conscientização dos riscos e das medidas de prevenção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), observadas as informações e diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde (UFGD, 2020f).

A nota reiterou as recomendações constantes no Portal de Compras do Governo Federal, que deu discricionariedade para a manutenção do repasse do pagamento de auxílio-alimentação para as empresas que manifestem o interesse em manter tal benefício, o que motivou a deliberação do COE/UFGD:

> Adicionalmente, tendo em vista discricionariedade recentemente conferida pelo documento *Recomendações COVID-19 - Contratos de prestação de serviços terceirizados*, a UFGD informa que manterá o pagamento da rubrica de vale-alimentação para a empresa que optar por manter o pagamento do benefício ao trabalhador afastado devido à COVID -19 (UFGD, 2020f).

A última menção aos trabalhadores terceirizados nas atas do COE/UFGD se deu na quadragésima segunda reunião do

COE/UFGD, de 5 de junho de 2020, momento no qual foi "determinado que a equipe da Unidade de Suporte à Urgência da UFGD (USU/UFGD) providencie orientações e acompanhamentos com o pessoal da Prefeitura Universitária, servidores e terceirizados que realizam trabalho presencial". Não há menções posteriores sobre como se deu tal orientação e acompanhamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No momento em que fechamos este artigo, a questão da pandemia no Brasil ainda está em aberto. A análise do bloco documental apresenta evidencias no sentido de que o trabalhador terceirizado está sendo reiteradamente excluído das políticas institucionais tomadas para a prevenção de infecção e de contágio pelo novo coronavírus. Ressalva-se, todavia, que o bloco documental ora disponível pode não ter analisado todos os documentos internos indisponíveis no sítio oficial do órgão, como trocas de e-mails entre servidores ou memorandos. O COE/UFGD, órgão excepcional criado para "gerenciar questões inerentes a assuntos sensíveis de repercussão nacional, no âmbito da UFGD" (UFGD, 2020a), em específico, a pandemia, não possui representantes de discentes, de servidores docentes ou de servidores administrativos e tampouco possui representantes dos sindicatos dos trabalhadores terceirizados que desempenham suas funções na Universidade.

Apesar de afastar da execução das atividades os profissionais pertencentes aos chamados "grupos de risco", a instituição estabelece protocolos como o de acesso ao campus II, que torna obrigatório o contato com os vigilantes patrimoniais, por exemplo, deixando-os expostos à contaminação. Outro protocolo que merece destaque é o de que caso haja quaisquer atividades administrativas

ou de pesquisa realizadas em algum ambiente, quem realizou esta atividade deverá comunicar aos vigilantes, expondo-os, para que a equipe de trabalhadores da limpeza possa realizar a limpeza do ambiente: "O procedimento de aviso deverá ser feito mesmo que o usuário permanecer no recinto por alguns instantes, visando manter os prédios desinfetados" (UFGD, 2020e), diz a normativa, demonstrando preocupações maiores com a desinfecção do ambiente imobiliário do que do profissional terceirizado que terá contato com a área possivelmente contaminada.

Destaca-se ainda que a UFGD somente tomou determinados posicionamentos, como o afastamento da execução das atividades presenciais aqueles pertencentes aos grupos de risco ou a manutenção do repasse do auxílio-alimentação do trabalhador terceirizado para a empresa que optar por fazê-lo, após recomendações de órgãos superiores, como as Recomendações do Portal de Compras Governamentais do Governo Federal ou determinações do Ministério da Economia. Esse posicionamento institucional, apesar de legal, demonstra como é frágil a posição do trabalhador terceirizado em relação à instituição em que executa suas funções.

Com o recrudescimento da pandemia e o surgimento de novas variantes, bem como a intensificação das medidas de austeridade propostas pela agenda neoliberal do governo federal, o panorama que se apresenta no horizonte não é animador. A Lei do Orçamento Anual (LOA), ainda não foi aprovada até o encerramento deste artigo, e já conta três meses de atraso de seu prazo regulamentar. Considerando a tendência de cortes no orçamento tanto do Ministério da Educação quanto no orçamento da UFGD, tendência esta manifesta há anos, pode haver dificuldades para que os órgãos públicos mantenham suas despesas não-obrigatórias, dentre os quais figuram os contratos de prestação de serviços terceirizados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra,

aumentando ainda mais a precarização do trabalho e gerando mais insegurança para o trabalhador terceirizado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. "Trabalho e precarização numa ordem neoliberal". *In*: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. **La Ciudadania Negada**: Políticas de Exclusión en la Educación y elTrabajo. Buenos Aires: CLACSO, 2000.

BRASIL. **Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997**. Brasília: Planalto, 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27/07/2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Brasília: Planalto, 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27/07/2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília: Planalto, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27/07/2019.

BRASIL. **Lei nº 9.632, 7 de maio de 1998**. Brasília: Planalto, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27/07/2019.

CARINHATO, P. H. "Neoliberalismo, Reforma do Estado e Políticas Sociais nas Últimas décadas do Século XX no Brasil". **Aurora**, ano II, n. 3. 2008.

CELLARD, A. “A análise documental”. In: POUPART, J. **A Pesquisa Qualitativa**: Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.

DRUCK, G. “Hora de examinar a fundo a terceirização. Entrevistadora: Viviane Tavares”. **Portal Eletrônico Outras Palavras** [14/10/2020]. Disponível em <https://outraspalavras.net>. Acesso em: 29/03/2021.

DRUCK, G. M.; ANTUNES, R. “A Epidemia da Terceirização”. In: ANTUNES, R**. Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III**. São Paulo: Editora Boitempo, 2014.

DRUCK, G. M.; FILGUEIRAS, V. “A Epidemia da Terceirização e a Responsabilidade do STF”. **Revista TST**, vol. 80, n. 3, 2014.

KREIN, J D. **Tendências recentes nas relações de emprego do Brasil**: 1990-2005. 2007 (Tese de Doutorado em Economia): Campinas: UNICAMP, 2007.

OMS - Organização Mundial de Saúde. Organização Mundial de Saúde declara pandemia de coronavírus. **Portal Eletrônico Agência Brasil** [11/03/2020]. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br>. Acesso em: 28/03/2021.

POLÍTICA AO QUADRADO. “Cortes do P2 – - #15 Vitor Filgueiras - “O que é liberalismo?””. **Youtube** [27/04/2021]. Disponível em: <https://www.youtube.com>. Acesso em: 17/05/2021.

RUSSO, J. G. J. **Processo de terceirização na Universidade Federal da Grande Dourados Unidade II**: um estudo de caso (Dissertação de Mestrado em Sociologia). Dourados: UFGD, 2019.

SENHORAS, E. M. "O campo de poder das vacinas na pandemia da Covid-19". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 6, n. 18, 2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Arquivos: portarias sobre CORONAVIRUS 2020**”. Portal Eletrônico da UFGD** [2020c]. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br>. Acesso em: 28/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Deliberações do COE/UFGD”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2020b]. Disponível em <https://portal.ufgd.edu.br>. Acesso em: 28/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Estatuto”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2012]. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br>. Acesso em: 26/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Funcionários terceirizados pela UFGD também cumprirão quarentena”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2020d]. Disponível em <https://www.ufgd.edu.br>. Acesso em: 28/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Na prevenção à covid-19, UFGD adota novas rotinas em todos os setores”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2020e]. Disponível em <https://www.ufgd.edu.br>. Acesso em: 28/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Nota sobre prestação de serviços terceirizados durante a pandemia de covid-19”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2020f]. Disponível em <https://portal.ufgd.edu.br>. Acesso em: 28/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Portaria nº 190 de 12 de março de 2020”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2020a]. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br>. Acesso em: 26/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Regimento Geral”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2007]. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br>. Acesso em: 26/03/2021.

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados. “Relatório de Gestão 2018”. **Portal Eletrônico da UFGD** [2019]. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br>. Acesso em: 26/03/2021.

SOBRE OS AUTORES

SOBRE OS AUTORES

Bruno Leandro Martins Sousa é bacharel em Administração de Empresas. Especialista com MBA em Gestão Estratégica Empresarial pelo Instituto de Ensino Superior de Campinas (IESCAMP). E-mail: profissionalb.martins@gmail.com

Cristina Alves da Silva Braga é advogada. Especialista em Direito Administrativo. Assessora do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Rio Grande do Norte (SINTE). E-mail para contato: criistina.silva@gmail.com

Elói Martins Senhoras é economista, cientista político e geógrafo. Doutor em Ciências. *Post-doc* em Ciências Jurídicas. Professor da Universidade Federal de Roraima (UFRR). Pesquisador do *think tank* IOLEs. E-mail para contato: eloisenhoras@gmail.com

João Gustavo Jara Russo é graduado em Direito. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Mestre em Sociologia pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). E-mail para contato: joao.gustavo_jr@hotmail.com

José Carlos Guimarães Junior é bacharel em Administração. Mestre em Planejamento e Gestão Ambiental. Doutor em Biodiversidade e Biotecnologia pela Universidade Estadual do Amazonas (UEA). E-mail para contato: profjc65@hotmail.com

SOBRE OS AUTORES

Kátia Regina Araujo de Alencar é graduada em Administração de Empresas pela União Educacional de Brasília (UNEB). Mestre em Política, Ciência e Tecnologia pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail para contato: katiadealencar@gmail.com

Maycon Pereira Silva é graduado em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC). Professor voluntário do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (IFES). E-mail para contato: mayconps@gmail.com

Mônyka Fortes é graduanda em Direito pelo Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Áreas de interesse na pesquisa: Direito Administrativo; Direito Empresarial; e, Direito Constitucional. E-mail para contato: monykafortes@hotmail.com

Paulo Roberto Ribeiro Marinho é graduado em Psicologia pela Universidade do Sagrado Coração (USC). Mestre e doutorando em Psicologia pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). E-mail para contato: roberto.marinho@unesp.br

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson é especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). E-mail para contato: rocconelson@hotmail.com

SOBRE OS AUTORES

Rozane Pereira Ignácio é advogada e professora efetiva do Curso de Direito da Universidade Estadual de Roraima (UERR). Mestre em Direito Ambiental. Doutora em Geografia. E-mail para contato: rozanerr@gmail.com

Thiago Gomes Nascimento é doutor em Ciências de Gestão pela Aix-Marseille Université (AMU). Pós-doutor em Psicologia Organizacional pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail para contato: tgn.1980@gmail.com

Vinicius Farias de Souza é graduado em Direito e Especialista em Gestão Pública pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Mestrando em Sociologia pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). E-mail: souza.viniciusf@gmail.com

Walkyria de Oliveira Rocha Teixeira é especialista em Jurisdição e Direito Privado. Mestre em Educação pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). E-mail para contato: walquyria.teixeira@ifrn.edu.br

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

A editora IOLE recebe propostas de livros autorais ou de coletânea a serem publicados em fluxo contínuo em qualquer período do ano. O prazo de avaliação por pares dos manuscritos é de 7 dias. O prazo de publicação é de 60 dias após o envio do manuscrito.

O texto que for submetido para avaliação deverá ter uma extensão de no mínimode 50 laudas. O texto deverá estarobrigatoriamente em espaçamento simples, letra Times New Roman e tamanho de fonte 12. Todo o texto deve seguir as normas da ABNT.

Os elementos pré-textuais como dedicatória e agradecimento não devem constar no livro. Os elementos pós-textuais como biografia do autor de até 10 linhas e referências bibliográficas são obrigatórios. As imagens e figuras deverão ser apresentadas dentro do corpo do texto.

A submissão do texto deverá ser realizada em um único arquivo por meio do envio online de arquivo documento em Word. O autor / organizador / autores /organizadores devem encaminhar o manuscrito diretamente pelo sistema da editora IOLE: http://ioles.com.br/editora

Copyright © Editora IOLE
2022

CONTATO

EDITORA IOLE

Caixa Postal 253. Praça do Centro Cívico

Boa Vista, RR - Brasil

CEP: 69.301-970

@ http://ioles.com.br/editora

+ 55 (95) 981235533

eloisenhoras@gmail.com

Copyright © Editora IOLE
2022