



*Anais do III Seminário dos Cursos de Ciências Sociais Aplicadas do Campus de Campo Mourão da Universidade Estadual do Paraná
Campo Mourão - PR, 13 a 15 de setembro de 2017*

A APLICABILIDADE DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO 13.429/17 NAS ORGANIZAÇÕES

LINCOLN THIAGO LEONI DA SILVA
Curso de Graduação em Ciências Contábeis
Universidade Estadual do Paraná
lincolnleoni@hotmail.com

WELLITON FELIPE ALVES MIRANDA
Professor Colaborador
Especialista em Auditoria e Controladoria
Universidade Estadual do Paraná
w_felipe_m@hotmail.com

RESUMO - Diante da crise que se alastrou no país, nossos legisladores com o objetivo de aquecer o mercado de trabalho aprovam a lei 13.429/17 que regulamenta a terceirização e amplia seu campo de atuação. Neste sentido, o objetivo deste estudo é nortear e elucidar como as organizações deverão se preparar perante a nova lei da terceirização 13.429/17. Justifica-se a escolha deste tema, pelas questões geradas sobre a nova lei de terceirização 13.429/17 e a imprecisão sobre os procedimentos que deverão ser tomados para sua aplicabilidade. Para empreendedores e profissionais de modo geral, este trabalho irá contribuir para entendimento em quais casos a terceirização pode acontecer e a maneira como se deve proceder, e também trará contribuições para pesquisas futuras sobre a terceirização e atuação do contador sobre este contexto. O procedimento metodológico utilizado para alcance dos objetivos iniciais do estudo a pesquisa bibliográfica através de livros e artigos que abordem sobre terceirização. Foi possível concluir que a lei 13.429/17 pode gerar muitas dúvidas para as empresas que irão contratar os serviços de empresas prestadoras de serviços, pois a lei não apresenta as penalidades previstas e nem sua extensão, ou seja, se também é válida para entidade pública.

Palavras-chave: Organização. Lei de Terceirização. Aspectos Legais.

ABSTRACT - In the face of the crisis that has spread in the country, our legislators aiming to warm the labor market approve the law 13,429 / 17 that regulates outsourcing and extends its field of action. In this sense, the objective of this study is to guide and elucidate how organizations should prepare for the new outsourcing law 13.429 / 17. The choice of this topic is justified by the questions raised about the new outsourcing law 13.429 / 17 and the imprecision about the procedures that should be taken for its applicability. For entrepreneurs and professionals in general, this work will contribute to understanding in which cases the outsourcing can happen and the way in which it should proceed, and will also contribute to future research on the outsourcing and performance of the accountant in this context. The methodological procedure used to reach the initial objectives of the study the bibliographic research through books and articles that deal with outsourcing. It was possible to conclude that Law 13.429 / 17 can generate many doubts for the companies that will contract the services of companies that provide services, since the law does not present the penalties foreseen nor its extension, that is, if it is also valid for public entity.

Keywords: Organization. Law of Outsourcing. Legal Aspects.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização é caracterizada pela contratação de uma pessoa jurídica fora da organização para prestação de determinado tipo de serviço, os serviços terceirizados são utilizados pelas empresas algumas vezes para redução de custos e também para que determinado serviço seja realizado por profissionais especializadas.

A busca constante para conter despesas e aumentar os lucros faz com que as empresas busquem cada vez mais a terceirização, sendo a principal inovação da gestão do trabalho. É importante destacar que a terceirização não reduz necessariamente em nível geral a oferta de emprego, pois o objetivo geral das organizações que contratam tal serviço é o de reduzir os custos com mão de obra.

Neste contexto em meio à crise que o Brasil enfrenta nos últimos meses com relação à economia, e que afetou diretamente os trabalhadores, em março deste ano de 2017, foi aprovada a lei de terceirização 13.429/17 que desburocratiza a terceirização, ampliando sua área de atuação, com o objetivo de tentar controlar o desemprego que se alastrou pelo Brasil.

Diante do tema abordado a problemática que se pretende responder é: O que as organizações devem compreender perante a nova lei da terceirização – 13.429/17? Neste sentido o objetivo deste estudo é nortear e elucidar como as organizações deverão se preparar perante a nova lei que regulamenta a terceirização (Lei 13.429/17).

Por conseguinte, os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolver da pesquisa se dá: quanto a sua abordagem, a de natureza qualitativa. Quanto ao objetivo da pesquisa será empregada à descritiva. O estudo também se caracteriza como sendo bibliográfica uma vez que será realizado com uso de livros e artigos científicos.

Este artigo encontra-se dividido em 03 (três) partes, além da introdução, o próximo tópico é a revisão de literatura acerca do tema de estudo e a terceira e última parte se caracteriza pelas considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 TERCEIRIZAÇÃO

2.1.1 Conceitos

Inicialmente, destaca-se que a terceirização nada mais é do que o ato de transferir determinada atividade de obrigação própria à terceiro, transferindo assim suas responsabilidades.

Nesse contexto, temos o entendimento do estudioso Ferreira, que traz o significado apresentado no dicionário como sendo: “a terceirização significa a atribuição a terceiros determinado serviço ou processo de uma organização, a possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividades da empresa” (FERREIRA, 2004, p.58). Dessa forma, sendo perfeitamente possível a contratação de terceiro para realização de serviço ou processo de uma organização.

O conceito de terceirização é apresentado de formas variadas por vários autores, sendo apresentada como uma prática que ocorre há muito tempo no ambiente das empresas.

Para Giosa (2003, p. 11) “a terceirização é uma prática existente há muitos anos em todo o mundo dos negócios. Trata-se de um tipo de contratação, por meio da prestação de serviços, que empresas especializadas executam em atividades específicas”.

Neste sentido, Neto (1995, p. 78) “descreve que o termo terceirização, bastante em voga atualmente nos círculos empresariais, refere-se ao ato de transferir a responsabilidade por um determinado serviço ou operação/fase de um processo de produção ou de comercialização, de uma empresa para outra (s), neste caso conhecida (s) como terceira (s)”. Nesta forma, a empresa contratante deixa de realizar alguma ou várias atividades cumpridas com seus próprios recursos e passa-as para empresa(s) contratada(s).

Embora não seja tão abrangente o entendimento de Oliveira (1994), não era permitido ainda a terceirização da atividade fim como abordaremos no decorrer do estudo, vale citar o entendimento do mesmo, vejamos:

Por meio da terceirização as organizações transferem para empresas especializadas as atividades secundárias ou de apoio com a finalidade de facilitar as tomadas de decisão da empresa contratante, já que ela passa a dedicar-se ao negócio específico em que está atuando.

Percebe-se, também, que a terceirização reduz os custos já que a empresa principal não precisa fazer vários investimentos nas atividades-meio, concentrando-se apenas nas atividades-fim (OLIVEIRA, 1994).

Neste passo, temos duas situações a que devemos conceituar para tornar mais claro o entendimento do estudo: a prestadora de serviço e a tomadora de serviço.

A empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, sendo responsável a contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus trabalhadores, podendo ainda ocorrer a subcontratação de outras empresas para realização desses serviços.

Já a tomadora de serviço também podendo ser chamada de contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

2.1.2 Aspectos históricos

Com a economia mundial em crescimento a terceirização surgiu da necessidade de novos produtos e tecnologias. “Somou-se a isso à uma grande oferta de mão de obra barata, que abaixava o custo de produção e consumidores com poucas exigências quanto à qualidade, resultando em uma administração que tinha como base a produção e a venda de produtos e serviços” (FONTANELLA; TAVARES; LEIRIA, 1994, p. 23).

A terceirização também é entendida como a transferência a terceiros de atividades secundárias que não faz parte da linha principal de atuação de uma organização, encontra sua origem nos Estados Unidos da América durante a Segunda Guerra Mundial no seio das indústrias bélicas, considerando que este é o marco histórico da terceirização interferindo na sociedade e na economia (VIEIRA, 2008, p. 23).

Entende-se que a terceirização ocorreu pela necessidade das empresas expandirem seus negócios sem dispensar um custo elevado para execução da produção de acordo com a demanda dispensada no período.

A terceirização no Brasil aconteceu na década de 50, por meio do setor automobilístico, onde as grandes empresas deste setor queriam focar apenas no seu objetivo que era a venda de automóveis, terceirizando o setor de montagem para outras empresas lhes prestarem o serviço (RAMOS, 2001).

Nota-se que a terceirização no Brasil ocorreu tardia, e teve seu início com o

surgimento das empresas automobilísticas, onde precisavam acelerar a sua produção para acompanhar a demanda de compras de veículos que se expandiu na década de 50.

É importante destacar que a terceirização passa por fases distintas conforme apresenta Ballestero-Alvarez, 2012, p. 51:

na fase inicial são repassadas a terceiros as atividades de apoio, como limpeza, segurança entre outras. Na fase intermediária a empresa começa a repassar atividades vinculadas ao negócio principal da empresa, como manutenção e assistência técnica. Já na fase avançada são terceirizadas atividades-chave da empresa, como fornecimento de partes completas da produção, gestão de processos, implantação de qualidade total (BALLESTERO-ALVAREZ, 2012, p. 51).

As organizações nos dias atuais perceberam que para se tornarem competitivas é fundamental aperfeiçoar alguns departamentos de serviços essenciais ou não para a empresa, assumindo assim a terceirizados esta função perante as empresas.

2.1.3 Fatores norteadores para a tomada de decisão quanto a Terceirização

Segundo a doutrina terceirização consiste na “relação trilateral entre trabalhador, intermediador de mão-de-obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.” (SILVA, 2004, p. 156).

Fato este vem se tornando prática comum por diversos fatores, sendo eles motivados por condição financeira, especialidade, aumento na qualidade do serviço, dentre outras questões que devem ser analisadas se torna viável tal decisão.

De acordo com Giosa (2003) os motivos para uma empresa terceirizar podem ser de cunho operacional e financeiro, pois a empresa pretende oferecer ao cliente um produto melhor e direcionar seus funcionários para atividades que tenham relevância para ela, mesmo as operações sendo importantes, outras empresas especializadas podem oferecer um produto melhor, do que se ele fosse desenvolvido dentro da empresa.

Assim, é viabilizado ao tomador de serviço fazer uso de mão-de-obra prestada por trabalhador cuja relação empregatícia se dá com outra empresa, fato este que lhe é bastante conveniente ante a diminuição dos custos (já que a tomadora, a princípio, não se compromete com o pagamento de encargos trabalhistas) e melhora na qualidade dos produtos ou serviço (SAAD, 2007).

Os entendimentos de estudiosos do assunto se divergem quanto a viabilidade do setor a se terceirizar dentro de uma organização. Temos alguns posicionamentos mais conservadores, na qual detém o proprietário da empresa o domínio integral desde as atividades mais simples até a mais complexa; posicionamentos moderados, que insta em terceirizar as atividades meio como regia a legislação antes da nova lei; e posicionamento irrestrito, que consiste na terceirização de todos os setores.

Segundo Kuchenbecker (2006, p. 48) “fatores operacionais e administrativos como: atividades normativas e de manutenção de veículos, alugueis, gestão de ativos, seguros de carga, relação com sindicatos de transportes ou logísticos podem ter uma administração melhor”.

Observa-se que Kuchenbecker, posiciona-se de uma forma moderada quanto à terceirização, restringindo a mesma em poucas as atividades consideradas secundárias, mantendo em poder da organização algumas das atividades meio e as atividades-fim na sua integralidade.

No entanto, as empresas devem saber quais as necessidades reais para terceirizar, sendo peculiar de cada seguimento e situação que se encontra determinada empresa.

Conforme Ballesterro-Alvarez (2012, p.53) “as razões para uma empresa terceirizar podem se relacionar com o fato da empresa ter capital insuficiente. Quando a empresa terceiriza há uma redução nos custos do produto, o que diminui o investimento inicial”.

Quando a empresa não pode acompanhar o avanço tecnológico para a produção de seu produto, um recurso para que continue competitiva no mercado, a opção é a terceirização até mesmo sua atividade fim, pois assim ela investe menos e tem uma solução mais rápida para o problema, mantendo seu nome no mercado com o que há de melhor, mantendo a fidelidade de seus clientes, não sendo necessariamente ter preços competitivos quando já inseriu seu nome no mercado.

Segundo Giosa (2003) por desconhecer a estratégia a empresa pode encontrar obstáculos quanto às disposições trabalhistas gerando receio para programar o processo na empresa. Além disso, pode existir certa apreensão quanto à capacidade do prestador de serviços. Outro fator de inibição é a resistência dos funcionários e muitas vezes dos próprios executivos. A dificuldade de encontrar empresas idôneas para terceirizar, também constitui um entrave para a terceirização. A empresa contratante deve buscar a obtenção de resultados excelentes, serviços, mão-de-obra especializada e parceiros responsáveis com profissionais

especializados para não ter surpresas desagradáveis durante a prestação de serviço.

Visto a fragilidade da justiça brasileira, entende-se o receio do empresário em resistir quanto à terceirização de serviços, vez que é frequente não só nos litígios entre tomador do serviço, contratada e trabalhador, como num âmbito geral que a parte vencedora se depara com o Réu insolvente.

As diversas áreas que já atingiam a terceirização quando somente aplicadas nas relativamente definidas como atividade-meio, em uma indústria, por exemplo, relaciona Ballestero-Alvarez (2012, p. 53), em sua obra:

serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de segurança, serviços de manutenção geral predial e especializada, engenharias, arquitetura, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários, serviços de mensageiros, distribuição interna de correspondência, serviços jurídicos, serviços de assistência médica, serviços de telefonistas, serviços de recepção, serviços de digitação, serviços de processamento de dados, distribuição de produtos, serviços de movimentação interna de materiais, administração de recursos humanos, administração de relações trabalhistas e sindicais, serviços de secretaria e em serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador de serviços.

Deste modo, as empresas já vinham utilizando a terceirização de forma que se propõe a tornar suas operações mais dinâmicas inculcando uma flexibilidade que as tornam mais ágeis. Sendo assim, denota-se que terceirização é uma ferramenta de gestão que ajuda as empresas tanto no âmbito operacional como no seu gerenciamento que vem se desenvolvendo a medida que nossa legislação vem se adequando aos moldes internacionais.

2.1.4 Serviços terceirizados antes da nova Lei 13.429/2017

É fato que antes da nova lei de terceirização havia apenas alguns serviços que poderiam ser terceirizados, sendo importante conhecer estes serviços para entendimento das mudanças advinhas com a Lei 13.429/2017. Sendo que era ilegal a terceirização ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim. Isolando a atividade-fim, todas as demais podiam ser legalmente terceirizadas.

A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam exclusivamente em regime de conexão funcional. A atividade-fim é a constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada. As demais funções que nada têm em

comum com a atividade-fim são caracterizadas como acessórias, ou de suporte à atividade principal, as quais podem ser terceirizadas (CAVALCANTE, 1996).

Portanto, para identificar as áreas que podiam ser terceirizadas devia ser analisado criteriosamente o contrato social das empresas e definir acertadamente a atividade-fim.

Após análise das atividades que podiam ser terceirizadas, para contratação de serviços terceirizados era necessário a sequência de etapas, como apresenta Girardi (2006, p. 57):

a primeira etapa do processo é o planejamento. Nesta deve-se analisar e identificar as áreas terceirizáveis, definir o perfil do terceiro, definir os padrões de qualidade desejados para o serviço, o cronograma do processo de terceirização, preparar a empresa para esta mudança e definir a minuta do contrato de prestação de serviços. Num segundo momento deve-se buscar empresas para prestarem os serviços, elaborar uma minuta do contrato e enviar propostas de serviços. Posteriormente, devem ser analisadas as informações recebidas, checá-las com a proposta, escolhendo a empresa que atende ao solicitado. Após, deve-se finalizar o processo de contratação com a empresa escolhida. Durante o processo, deve-se avaliar a execução dos serviços e fazer auditorias, considerando aspectos técnicos, trabalhista e administrativo. E, como forma de retro-alimentação, se necessário, deve-se fazer eventuais correções junto à empresa contratada e informá-la dos resultados da avaliação.

No entanto, depois de descritas as etapas fundamentais para contratação de serviço terceirizado apresentado por Girardi, a elaboração do contrato entre as partes são importantes para garantir o direito de ambas às partes, conforme apresenta Ramos (2001, p. 80) “que é preciso à elaboração de contrato que contenham todas as responsabilidades tanto dos contratados quanto dos contratantes, bem como prazo estipulado de início e fim da prestação de serviço”.

No contrato deve ficar claras as responsabilidades civis e trabalhistas entre as partes uma vez que, Di Pietro (2001, p. 67) apresenta que:

a responsabilidade trabalhista oriunda desse tipo de contrato é objetiva, ou seja, os contratantes de serviços terceirizados são corresponsáveis pela mão de obra terceirizada nas dependências de sua empresa. Essa responsabilidade também se refere às reclamações trabalhistas sofridas pelas empresas meio, portanto poderão responder por dívidas trabalhistas e previdenciárias de empregados que trabalhem em suas instalações, embora vinculados a empresas de prestação de serviços.

Portanto, em todo serviço terceirizado era necessário elaborar um contrato onde constem todas as responsabilidades entre contratados e contratantes, como prazo de vigência, objeto do contrato, atividade a serem desenvolvida, lembrando ser somente permitido as atividades-meio, responsabilidades trabalhistas de ambas as partes e demais direitos e deveres

que entendessem ser necessárias. Apesar das novas mudanças advindas com a nova Lei de Terceirização 13.429/2017 que serão discutidas no próximo tópico, o legislador manteve os requisitos contratuais entre as partes.

2.1.5 Serviços terceirizados após a nova Lei de Terceirização 13.429/2017

2.1.5.1 Atividades passíveis de terceirização

Até aprovação da lei 13.429/2017, não existia legislação específica sobre terceirização. No entanto, era regulamentada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, como já visto, essa súmula determinava que a terceirização só era permitida para as atividades-meio, também chamadas de atividades secundárias das empresas, o que passou a ser permitida a terceirização da atividade fim, abrangendo todas as atividades da empresa.

Conforme apresenta Kuchenbecker (2017) a terceirização para qualquer tipo de serviço é legal, e necessária apenas que a empresa prestadora de serviço tenha seus trabalhadores registrados, caso os trabalhadores atuem em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato de prestação de serviços, a terceirização será irregular (KUCHENBECKER, 2017).

A nova lei de terceirização aprovada em março de 2017, veio permitir de forma irrestrita a terceirização de todas as atividades, exceto as que possuem lei especial e própria, como domésticas (Lei Complementar 150/2015), empresas de vigilância e transporte de valores (Lei 8.863/1994).

2.1.5.2 Responsabilidades dos contratantes frente ao trabalhador

Na prática jurídica a responsabilidade subsidiária já vinha ocorrendo através do entendimento jurisprudencial dado pela Súmula 331 do TST, que descrevia o item IV que a responsabilidade do contratante era subsidiária ao contratado.

Súmula 331 TST:

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.

A lei não altera a Súmula que regula a responsabilidade das partes frente o inadimplemento das obrigações trabalhistas, nem mesmo direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como férias, décimo terceiro salário e hora extra.

A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços pela inadimplência das obrigações trabalhistas por parte do empregador (prestador dos serviços) é eficaz na medida em que o tomador dos serviços não é responsabilizado imediatamente, devendo ser cauteloso ao contratar o prestador de serviço e fiscalizá-lo, pois caso este não tenha saúde financeira para arcar com as responsabilidades trabalhistas, o tomador dos serviços tem que assumir tais pagamentos, pagando pela negligência em contratar e em não fiscalizar (*in eligendo e in vigilando*) (MARTINS, 2010, p. 78).

Portanto, no que se refere a subsidiariedade a nova lei veio apenas formalizar o que já era válido na Súmula 331, onde a empresa contratante só responde ações trabalhistas quando se esgotarem as maneiras de cobrança judicial da empresa prestadora de serviço.

Ainda, ressaltasse que a empresa que contrata a terceirizada fica responsável pelo recolhimento no importe de 11% (onze por cento) dos salários dos funcionários prestadores de serviço correspondentes a INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), devendo esta descontar do valor a ser pago pelo contrato de terceirização que possui com a empresa contratada.

2.1.5.3 Requisitos de constituição da empresa prestadora de serviços

Assegurando garantir os direitos do trabalhador frente a uma eventual necessidade de demandar judicialmente para ver seus direitos cumpridos na integralidade, veio a nova legislação tornar restrita a constituição da empresa em relação ao número de funcionários em relação ao seu capital social, o que anteriormente não ocorria quanto a essa exigência de um capital mínimo.

Descreve o artigo 4º-B da legislação em análise:

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

(...)

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).”

Sendo assim, torna-se necessário que a empresa comprove um capital social mínimo em relação ao número de empregados, dificultando ser suportado pelos empregados possíveis direitos não recebidos em decorrência de insolvência da empresa.

2.1.5.4 Atividade da empresa prestadora de serviço

Além do que por óbvio já se fazia necessário para a constituição de uma empresa e a alteração acima exposta, importante destacar a interpretação da legislação no seu Art. 4º - A da Lei 13.429/2017. Vejamos:

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**.
(grifo)

Observe que no presente artigo, *in fine*, determina que é empresa prestadora de serviço aquela que passa a realizar prestação de serviços determinados e específicos. Sendo assim, devido a taxatividade do artigo em descrever os serviços em determinados e específicos, fica obrigatório a citação das atividades desenvolvidas por esta no seu contrato social e no CNPJ da empresa, independente da quantidade de atividades realizadas por esta.

Desta forma, fica impedida a empresa prestadora de serviço realizar contratos de prestação de serviço de atividades que não constam em seu contrato social.

2.1.6 Impactos da Lei de Terceirização 13.429/2017

A Lei de Terceirização 13.429/2017 vem regulamentar os serviços terceirizados entre contratados e contratantes, portanto alguns pontos não foram bem definidos onde é possível analisar alguns impactos que podem causar, descritos a seguir:

A nova lei exclui as empresas de vigilância e transporte de valores, pois ambas possuem legislação específica, porém não aponta se a lei se aplica ao setor público e aos

empregados domésticos, fazendo com que ocorra insegurança para o judiciário ao analisar alguma situação de trabalho terceirizado para este grupo (DIEESE, 2017).

A lei também aponta que a empresa prestadora de serviço é uma pessoa jurídica de direito privado que presta serviços determinados e específicos a terceiros. Essa definição viabiliza a chamada “pejotização”, que significa a prestação de serviço por empresa de uma só pessoa, porém a empresa contratante é definida como a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos (Artigo 5º). Portanto, a Lei autoriza que pessoa física terceirize os serviços que ela presta. Nesse caso, um PJ poderia terceirizar um serviço que presta para uma empresa contratante, resultando numa cadeia quase interminável de subcontratações que dificultará sobremaneira a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária (DIEESE, 2017, p. 8).

Com isso, aumentará consideravelmente o risco de fraudes, de sonegação, precarização e comprometimento da qualidade dos produtos e serviços.

Outro ponto são os requisitos exigidos das empresas prestadoras de serviços são genéricos e insuficientes (Artigo 4º B), onde se limita:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II – registro na Junta Comercial; III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: - empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); - empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); empresas com mais de 20 e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); - empresas com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e - empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais) (DIEESE, 2017, p. 8).

As empresas prestadoras de serviço possuem poucos requisitos, as exigências deveriam ser mais abrangentes para maior proteção da empresa contratante, pois apenas com estes requisitos não é possível garantia de idoneidade da empresa e capacidade de pagamento.

A realização da atividade poderá ocorrer por meio de pessoal próprio da empresa contratada ou de subcontratação, isto é, a Lei possibilita a quarteirização e a cadeia de subcontratação (Artigo 4º - A – parágrafo 1º). Somado à possibilidade prevista no Artigo 5º, de que a contratante possa ser pessoa física (PJ) e que também possa terceirizar, intensifica-se o risco de fragmentação excessiva dos processos produtivos, fraudes, sonegação e queda na qualidade dos produtos e serviços. Não há vedação explícita à intermediação de mão de obra, a qual configura terceirização espúria, pois visa somente substituir trabalhadores diretamente contratados por terceirizados (DIEESE, 2017).

Com relação às cláusulas do contrato de prestação de serviço entre contratantes e contratadas são insuficientes e amplas, que também não dão total seguridade para quem contrata o serviço, pois exige-se apenas “qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para a realização do serviço, quando for o caso; valor” (DIEESE, 2017, p. 8). Ou seja, não estão previstas garantias para cumprimento do contrato como comprovação por parte da empresa prestadora de serviços, da quitação de obrigações trabalhistas e também não se instituem mecanismos para verificar ou assegurar a quitação mensal da folha de pagamentos pela contratada.

Portanto, é possível apontar que a regularização da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é bastante genérica e omissa em vários fatores da relação de trabalho nas empresas de prestação de serviços e as empresas contratantes, e conforme aponta o Dieese (2017, p. 11):

essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando consequente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade. Por outro lado, a permissão da quarteirização e da subcontratação, inclusive por PJs, pode levar à fragmentação excessiva dos processos produtivos, dificultando a fiscalização, pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa.

Em geral, com os apontamentos apresentados, nota-se que a lei não traz segurança para estabelecimento das relações de trabalho equilibradas.

3 METODOLOGIA

Uma pesquisa é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico que permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social (GIL, 2008). Para tanto, faz-se necessário utilização de procedimentos metodológicos, os quais permitirão que o estudo seja replicado em outros ou iguais contextos e seus resultados passíveis de análise.

No que diz respeito à sua natureza, este trabalho se caracteriza como aplicada, de acordo com Gil (2008, p.27), “tem como característica fundamental o interesse na aplicação, utilização e consequências práticas dos conhecimentos”.

Conforme relatam Silva e Menezes (2005, p.45), “a pesquisa aplicada objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática e dirigidos à solução de problemas específicos, envolvendo verdades e interesses locais”.

No que tange à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa por não utilizar análises estatísticas e demonstrar maior preocupação com o processo (MENEZES; SILVA, 2005). O uso da abordagem qualitativa, na visão de Gil (2008), propicia o aprofundamento da investigação de questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada.

Para Silva e Menezes (2005, p.20), neste tipo de pesquisa:

há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

A pesquisa qualitativa explora e descreve o problema, compreende e classifica os processos observados, contribui para mudanças e possibilita entendimento acerca de particularidades do assunto (MOREIRA, 2004).

Por conseguinte, quanto ao objetivo da pesquisa apresentou-se como descritiva, destarte, “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso em explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação” (VERGARA, 2004, p.47).

Portanto, neste estudo foi utilizada a pesquisa descritiva e bibliográfica para elucidar como deve ser aplicada a nova lei de terceirização. A pesquisa aconteceu por meio de artigos e publicações de leis, visto que a nova lei é um tema relativamente novo, aprovada em março do presente ano de 2017.

4 ANÁLISES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, a lei de terceirização 13.429/17 regulamenta a terceirização no Brasil, vale ressaltar que antes da aprovação da lei havia um projeto antigo PL 4.302/1998, porém a nova lei traz algumas mudanças como a quarteirização dos serviços e assim por diante, a extensão para todos os tipos de atividades exceto as que possuem legislação específica.

Porém, mesmo com vários pontos que foram determinados na nova lei, alguns pontos não foram abordados e que geram dúvidas em seu entendimento, como o tipo de instituição pública se enquadra ou não, mas o que se analisou na literatura levantada é que a segurança jurídica em que se almejava, uma vez que trazem imprecisões quanto as garantias contratuais e a lei não aborda as penalidades jurídicas do não cumprimento do contrato, gerando instabilidade.

Portanto, as empresas deverão analisar de forma ampla a empresa prestadora de serviço e deverão se adequar a nova legislação para garantir seguridade para empresa contratante.

REFERÊNCIAS

BALLESTERO-ALVAREZ, M. **Gestão da qualidade, produção e operações**. São Paulo: Atlas, 2012.

CAVALCANTE Jr., Ophir . **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf> f Acesso em 07 de agosto de 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 13 ed.. São Paulo: Atlas, 2001.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **O Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa corresponde à 3ª. edição**, 1ª. impressão da Editora Positivo, revista e atualizada do Aurélio Século XXI, O Dicionário da Língua Portuguesa, 2004.

FONTANELLA, D.; TAVARES, E.; LEIRIA, J.. **O lado (des) humano da terceirização: o impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá-lo**. Salvador: Casa da Qualidade, 1994.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIOSA, L. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. São Paulo: Thompson Learning, 2003.

GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Gelre Coletânea, 2006.

KUCHENBECKER, N. **O processo de terceirização e de qualificação de fornecedores**. 2006, 225p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Disponível em: Acesso em: 22 jun 2017.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1993.

MOREIRA, Walter. **Revisão de Literatura e Desenvolvimento Científico**: conceitos e estratégias para confecção. Janus, Lorena, v. 1, n. 1, 2º semestre de 2004.

NETO, João Amato. *Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de Subcontratação*. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 33-42. Mar. /Abr. 1995.

OLIVEIRA, Marcos A. **Terceirização**: estruturas e processos em xeque nas empresas. São Paulo: Nobel, 1994.

PLANALTO. **LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em 01 de Julho de 2017.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2001.

SAAD, Gabriel Eduardo; **CLT**, 40ª ed., São Paulo, 2007, LTr.

SILVA, Otávio Pinto. *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VIEIRA, Antonieta Pereira. **Gestão de Contratos de Terceirização**: na Administração Pública. Belo Horizonte: Fórum, 2008.