



**ARTIGO CIENTÍFICO DE ESPECIALIZAÇÃO
CONTROLADORIA**

TERCEIRIZAÇÃO E SUAS VANTAGENS

JOELIANE DELCIRA VEY DE CASTRO

CCSH-DCC

Santa Maria, RS, Março de 2005.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM CONTROLADORIA**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Artigo Científico de
Especialização

TERCEIRIZAÇÃO E SUAS VANTAGENS

Elaborado por
Joeliane Delcira Vey de Castro

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Especialista em Controladoria

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Ms. Gilberto Brondani - Orientador - 1.º Examinador

Prof^a. Ms. Tania Moura da Silva - 2.º Examinador

Prof. Ms. Ivan Henrique Vey - 3.º Examinador

Santa Maria, 28 de março de 2005.

TERCEIRIZAÇÃO E SUAS VANTAGENS

Autora: Joeliane Delcira Vey de Castro*

Orientador: Gilberto Brondani**

RESUMO

Diante das transformações que ocorrem a cada dia em diversos setores de nossa economia, da necessidade de adaptação às mudanças do novo mundo e da obrigação de se tornarem competitivas e inovadoras que as empresas se utilizam de estratégias para reduzir custos e aumentar não só a produtividade mas a qualidade de seus produtos.

É nessa busca incessante que as empresas encontraram a terceirização como aliada, mas para que isso aconteça é necessária uma flexibilização em nossa legislação trabalhista já que utiliza-se em alguns casos o trabalho temporário, o estágio, o contrato por prazo determinado, o trabalho autônomo, a terceirização e o trabalho entre cooperativados.

Palavras-Chaves.: Empresa, terceirização e Competitividade

ABSTRACT

Toward the transformations that occur day-by-day on several sections of the economy, from the need of adaptation to the changes of the new world and from the obligation to turn it competitive and innovative , the firms have been used strategies on to reduce costs and to increase the productivity and the quality of the products.

Is on this incessant search that the firms find the third part contract as allied. To make this is necessary more flexibility in our labor legislation ;since that have been used , on some cases : the temporary work , the period of training , the contract by stated period , the work of autonomous, the third part contract and the work between members of cooperative.

Word-keys: Firms, Third Part Contract, Competitive

* Especialista em Controladoria – UFSM/RS. E-mail: joetuty@uol.com.br

** Mestre em Engenharia de Produção – UFSM/RS, Professor do Departamento de Ciências Contábeis da UFSM/RS. E-mail: brondani@ccsh.ufsm.br

1 - INTRODUÇÃO

Os países em desenvolvimento vêm, nos últimos anos, confrontando-se com a modernização. A mundialização da economia, a tecnologia cada vez mais avançada, a espetacular rapidez de informações, trouxeram crise nas empresas e o desemprego no país se tornou desafiador batendo recorde histórico neste ano que passou.

É neste contexto que as empresas afim de se manterem no mercado e continuarem competitivas estão se utilizando da terceirização que além de gerar novas empresas geram também novos empregos.

A terceirização já é realidade em vários países e é necessário que nossa legislação trabalhista se adapte melhor a esta nova realidade para que o Brasil possa modernizar suas relações de trabalho e com isso possa evoluir e crescer, pois é cada vez maior o número de empresas especializadas em prestar serviços. Hoje já podemos contar com várias modalidades de flexibilização no Direito do Trabalho, como é o caso de trabalhadores temporários, autônomos, terceirização da mão-de-obra, estágio e atividades em cooperativas.

Desde 1998 tramitou no Congresso Nacional, apresentado pelo Executivo, o Projeto de Lei 4.302 que tratava da intermediação da mão-de-obra, que se aprovado fosse seria desnecessária a reforma trabalhista. Esta proposta também alteraria o trabalho temporário previsto na Lei 6.019/74. Depois de estar há quase 6 anos no Congresso Nacional, de ter sido aprovado por quase todos as Comissões Técnicas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, o Presidente Luís Inácio Lula da Silva decidiu retirar o Projeto de Lei 4.302/98 do Congresso Nacional.

Este projeto alteraria substancialmente a Lei 6.019/74 que já foi um grande passo em nossa flexibilização do trabalho. A criação do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) foi o marco da flexibilização ocorrida em nosso ordenamento jurídico pátrio, com ele veio a

estabilidade decenal trazendo garantia de continuidade nos contratos de trabalho.

2 - TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização no Brasil existe desde a década de 70 onde começou-se a exportar bens e serviços, esta tendência mundial ainda não está regulamentada em lei, o que não impede sua realização. A legislação brasileira prevê dois casos em que pode ocorrer terceirização que são em caso de atividades de vigilância e transporte de valores e trabalho temporário.

A terceirização é a contratação de uma empresa pela outra para prestação de serviços, onde a relação de emprego não se faz diretamente com o contratante do serviço e sim entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços.

De acordo com artigo publicado por VIOLA, no jornal A Razão, espaço jurídico:

Terceirização é uma forma de reorganização administrativa adotada pelas empresas, consistente na descentralização de parte de suas atividades, as quais passam a serem desempenhadas conjuntamente com empresas prestadoras de serviços. O objetivo da terceirização é reduzir custos de produção de bens e serviços para o mercado, repassando às locadoras de mão-de-obra ou de serviços temporários as atividades secundárias ou atividades-meio da empresa.

A terceirização originou-se nos Estados Unidos. Esta prática também é aplicada em outros países, mas diferem do Brasil em vários aspectos, sendo o principal no que diz respeito aos sindicatos de trabalhadores que definem os pisos salariais de cada categoria juntamente com as grandes empresas e na maioria dos países o trabalhador terceirizado pode negociar o seu salário de acordo com seu interesse. Segundo BOGO,

Na Europa, nos EUA, Japão, etc., a terceirização é incentivada pelo poder público, tanto na atividade fim como na atividade meio, por ser medida eficaz ao combate do desemprego e a informalidade. No Brasil os prestadores de serviços terceirizáveis, são os maiores geradores de emprego e com carteira assinada, proibir a terceirização é incentivar o desemprego e a informalidade.

Deve-se lembrar o que diz o Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TRT) em que só se considera lícita a terceirização na atividade-meio, proibindo, indiretamente, a terceirização na atividade-fim da empresa. Caracteriza-se como atividade-meio aquela não representativa do objetivo da empresa, desfragmentada, portanto, de seu processo produtivo, configurando-se como serviço necessário(paralelo ou secundário), porém não essencial é um suporte à atividade principal e atividade-fim compreende às atividades essenciais e normais para os quais a empresa se constitui. É seu objetivo a exploração do seu ramo de atividade expresso em contrato social.

Observa-se assim que para que se possa acompanhar o mundo cada vez mais competitivo as empresas devem investir em sua atividade-fim, transferindo as atividades não essenciais para parceiros, pois assim poderão obter uma maior eficiência.

A terceirização se mostra como uma consequência do modelo estratégico de gestão, onde suas ações estão centralizadas em sua atividade principal proporcionando assim uma maior agilidade na tomada de decisão, aprimoramento dos sistemas e processos, além de um aumento da qualidade total.

A terceirização apresenta uma infinidade de vantagem, onde podemos destacar:

- pode proporcionar empregos para pessoas que não possuam tempo p emprego permanente como é o caso de estudantes, dona de casa e aposentados
- maior eficiência e com isso aumento de competitividade, pois a empresa se concentra na sua atividade fim;

- elimina o custo operacional de serviço, pois quem absorve este custo é a empresa prestadora de serviço terceirizado
- economia do ponto de vista tributário, pois há uma redução de encargos trabalhistas e contribuições previdenciária;
- redução do custo final comparado com o que gastaria se tivesse executado o serviço;
- permite um melhor planejamento, pois os custos de terceirização são pré-fixados;
- elimina desperdícios no momento em que se reduz perdas no processo produtivo

Para Joselita Nepomuceno, apud BORBA (2002, p.77) as vantagens são:

Os reflexos da mudança de rumo - do tradicional para o moderno - são evidentes não só no contexto social, mas também na relação de emprego. A empresa ao se concentrar na especialidade produz mais, melhor e por preço menor. Além da agilidade e da competitividade dá ensejo ao surgimento de novos empreendimentos de pequenos e grande porte, viabilizando melhor distribuição de renda. A subordinação típica da relação de emprego cede lugar à parceria.

A maior preocupação com a aprovação do Projeto de Lei n. 4.302/98 é com a precarização do Contrato de Trabalho, pois se aprovado as empresas estariam desobrigadas a firmar vínculo empregatício com seus empregados. A empresa deixaria de contratar diretamente o trabalhador para contratar serviços por tempo indeterminado e também na atividade-fim. Eliminaría a responsabilidade solidária da empresa tomadora do trabalho temporário sobre os direitos dos trabalhadores, sendo a responsabilidade da tomadora seria apenas subsidiária, mas depois de esgotados todas as possibilidades junto ao prestador de mão-de-obra. O prazo da locação passaria a ser de nove meses ou até mais.¹

¹ Projeto de Lei n. 4.302/98 – art. 7º O Contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviço ou cliente, com relação a um mesmo empregado somente

As desvantagens apontadas é que com a terceirização se garantirá postos de trabalho apenas a curto prazo, substituir-se-á a mão-de-obra própria com direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por funcionários terceirizados e esta rotatividade causará impactos negativos a longo prazo e aumentará o desemprego, a perda dos direitos trabalhistas e enfraquecimento da organização sindical, além da redução de salários.

É importante ressaltar que no momento em que a empresa entrega parte da produção de seu produto para um terceiro torna a terceirização em uma forma de produção de bens, deixando assim de ser só uma forma de prestação de serviço.

Devemos distinguir terceirização de prestação de serviços que segundo Ismael Marinho, apud FALCÃO (1997, p.19) diz que:

Na terceirização, uma determinada empresa contrata empregados e realiza as tarefas ou produz os bens que a empresa tomadora do serviço industrializa, vale dizer, a empresa principal recebe os equipamentos prontos para montagem, sem necessidade de ela mesma produzir esse material. Na prestação de serviços, a empresa tomadora contrata a prestação com outra empresa e os empregados desta vão realizá-los na sede da tomadora serviços de mão-de-obra, sobretudo no campo da limpeza e conservação de prédios, na vigilância temporária, etc.

No caso da terceirização é importante que as empresas não trabalhem exclusivamente para um único tomador, pois isso pode caracterizar vínculo empregatício entre o tomador e o trabalhador. A CLT no seu art. 3º conceitua vínculo empregatício quando diz “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Quando se deu início ao processo de terceirização no Brasil, as empresas para se livrarem dos riscos trabalhistas, demitiam seus funcionários e faziam com que eles montassem empresas de prestação

poderia exceder de seis meses, prorrogáveis por mais três meses (...)", podendo, ainda, ser até ampliado por negociação coletiva(art.10, parág.2º)

de serviços, desempenhando as mesmas funções que na ex-empresa, mas como acabavam trabalhando exclusivamente para seu antigo patrão depois de algum tempo, “os ex-funcionários” exigiam seus direitos trabalhistas, obtendo, na maioria das vezes, ganho de causa. Por isso para que não se configure vínculo empregatício não poderá apresentar: recebimento de salário, dependência do empregado com o empregador e serviço de natureza não eventual.

Não se pode esquecer de mencionar que a empresa prestadora do serviço é a responsável pelas obrigações trabalhistas, como assinatura da carteira de trabalho e pagamento de salários e caso as obrigações trabalhistas não forem cumpridas o tomador deverá responder pelo pagamento, pois este tem responsabilidade subsidiária e se beneficiou do serviço prestado².

Por isso seria prudente por parte da tomadora exigir da prestadora os comprovantes de recolhimento de encargos, averiguar a situação atual da empresa junto ao Ministério do Trabalho e na Junta Comercial e também verificar o Livro de Registro de Empregados para assegurar de que o empregado está registrado.

3 - TRABALHO TEMPORÁRIO

O regime de trabalho temporário foi estabelecido pela Lei 6.019/74 que estava para ser modificada pelo Projeto de Lei 4.302/98, essa Lei permite contratar trabalhadores temporários por empresas que estejam autorizadas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. A duração do contrato temporário é de 90 dias e geralmente é utilizado em casos de funcionários em férias ou licença, aqueles que estão ausentes por motivos de tratamento de saúde ou até mesmo em se tratando de

² De acordo com o Enunciado n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST): " IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde

períodos de pico de trabalho como é o caso dos sazonais. O art. 2º da Lei nº 6.019/74 diz: "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 a acréscimo extraordinário de serviços."

4 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

O contrato por tempo determinado³ é aquele que prevê o término da prestação de serviços pelo trabalhador que de acordo com a CLT art. 443 define:

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

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

- a) de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório
- c) de contrato de experiência.

O contrato por prazo determinado pode ser prorrogado diversas vezes, mas a soma não pode ultrapassar dois anos, sem que ele se torne por prazo indeterminado e não existe aviso prévio.

Tem-se também a possibilidade de estágio que é um Termo de Compromisso firmado entre o estudante e quaisquer empresa, pública ou privada que tenha condições de oferecer experiência prática ao aluno⁴, com a interferência da Instituição de Ensino. Por não criar vínculo

que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial."

³ Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998 regulamentada pelo Decreto n. 2.490 de 4 de fevereiro de 1998.

⁴ A Regulamentação da Lei do Estágio se dá pelo Decreto nº 87.497 de 18 de Agosto de 1982 que regulamenta a Lei nº 6.494 de 07 de Dezembro de 1977, que dispõe, sobre o

empregatício de qualquer natureza, pode ser rescindido a qualquer momento por qualquer uma das partes, mas também poderá a empresa no final do mesmo contratar o aluno como funcionário.

Assim diz a Lei n. 6.494 de 7 de dezembro de 1977: art. 4º. O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contra prestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, está segurado contra acidentes pessoais

5 - AS COOPERATIVAS

As Sociedades Cooperativas são regulamentadas pela Lei nº 5.764, de 16 de Dezembro de 1971 e dentro da própria Constituição Federal de 1988 existem vários artigos que referem-se às cooperativas, mas destaca-se o art. 5º, XVIII que dispõe: "a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas, independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento".

Podemos citar as sociedades cooperativas como uma outra forma de terceirização, pois oferecem bens produzidos por elas ou serviços, que podem ser desenvolvidos até mesmo por profissionais liberais. Estes profissionais prestarão serviços, afim de atender as necessidades do tomador.

Uma das grandes vantagens das sociedades cooperativa, frente a outras sociedades, é a eliminação do intermediário, fazendo com que os associados desfrutem de maiores sobras e que estes sejam o usuário e ao mesmo tempo os próprios proprietários.

Para Waldírio, apud BULGARELLI (1998, p.17):

Apresenta-se, assim, o cooperativismo como um sistema reformista da sociedade que quer obter o justo preço,

estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo.

abolindo o intermediário e o assalariado, através da solidariedade mútua. Filosoficamente, o principal objetivo que aspira é o aperfeiçoamento moral do homem, pelo alto sentido ético da solidariedade, complementado na ação, pela melhoria econômica

As cooperativas podem negociar em melhores condições os contratos de prestação de serviços e esta realização da prestação de trabalhos não pode configurar mera intermediação de mão-de-obra para que não configure vínculo empregatício diretamente com o tomador dos trabalhos.

Segundo artigo 442, parágrafo único da Lei nº 8.949 de 09, de dezembro de 1994, da CLT, diz que: "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquelas". Isto irá valorizar o trabalhador, dando-lhe ânimo e autoconfiança e ao mesmo tempo promovendo a integração e contribuindo para maior segurança.

Ainda diz na sua Lei n. 5.764: "art.90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados."

Uma peculiaridade das sociedades cooperativas diz respeito ao ato cooperativo, pois as cooperativas são criadas para atender às necessidades de seus associados, onde estes são ao mesmo tempo, proprietários e clientes. Segundo o artigo 79 da Lei nº 5764/71

Art. 79. Denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associadas para a consecução dos objetivos sociais.

Parágrafo único. O ato cooperativo não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria.

Atos não cooperativos legalmente admitidos, são operações com não associados dispostas nos artigos 85 e 86 da Lei nº 5764/71, que

levam em consideração dois aspectos. Um deles seria das cooperativas agropecuárias e de pesca adquirirem produtos de não associados e o outro o das cooperativas em geral poderem fornecer bens e serviços a não associados.

Essa possibilidade está limitada por alguns fatores. Um deles é que só será aceito a aquisição de produtos se for para completar lotes destinados ao cumprimento de contratos ou para suprir capacidade ociosa de instalações industriais das cooperativas que ao possuam; o outro é quando se tratar de fornecimento de bens e serviços, desde que atendam aos objetivos sociais e estejam de conformidade com a lei.

No caso de associações com outras empresas não cooperativas conforme trata o artigo 88 da Lei nº 5764/71, mediante prévia e expressa autorização do referido Conselho Nacional de Cooperativismo, será permitido em caráter excepcional, para que seja atingidos os objetivos acessórios. Segundo artigo 111 da Lei nº 5764/71 "*Art. 111. Serão considerados como renda tributável os resultados positivos obtidos pelas cooperativas nas operações de que tratam os arts. 85, 86 e 88 da lei.*

As Sociedades Cooperativas além de sua legislação própria também encontram-se amparada e pela CLT pelos Direitos e Garantias Fundamentais da Carta Magna.

As sociedades cooperativas buscam promover os seus associados, de forma a permitir a conquista da autonomia social, econômica e financeira. Contribuem para o aumento de trabalho e renda eliminando o lucro intermediário.

Segundo SCHERER (1999, p. 53) "melhora a renda de seus associados, na medida em que consegue reter para o grupo associado a *mais valia*".

Proporciona treinamento e capacitação do quadro de associados, pois buscam qualidade e eficiência.

As sociedades cooperativas são no Brasil, e em todo o mundo, uma das melhores formas de atender os anseios coletivos de seus

associados, tanto na produção como na comercialização e crédito se apresentando como uma alternativa na busca para gerar trabalho e renda, além de promover o bem-estar e o desenvolvimento dos sócios, que se unem com o objetivo de melhorar as condições de vida de seus membros promovendo solidariedade, ajuda mútua e justiça social.

6 - CONCLUSÃO

A terceirização se faz cada vez mais presente e sua tendência é avançar ainda mais, pois vem sendo utilizada por empresas do mundo inteiro e para que se acompanhe mudanças constantes que vem alterar toda forma de relação de trabalho, para que se possa combater fatores que causam desemprego, como a globalização e inovações tecnológica a terceirização se faz inevitável, pois já se mostrou como uma grande aliada na minoração da falta de postos de trabalho.

O Brasil necessita acompanhar as mudanças para competir com o mercado internacional, pois está perdendo espaço por não possuir uma legislação específica que regulamente a terceirização.

No momento em que a empresa concentra toda a sua atenção na atividade fim aumenta o treinamento e conseqüentemente a qualificação, com isso a aumenta a competitividade no mercado podendo oferecer melhor qualidade e preços mais atraentes.

Observa-se que a terceirização de serviços aumenta a produtividade operacional, melhora consideravelmente a qualidade dos serviços ou produtos desenvolvidos pela empresa e faz também com que se tenha um melhor desenvolvimento estratégico. Com isso quem sai ganhando é a sociedade em geral, pois além de gerar empregos obtém-se produtos de melhor qualidade e por isso preços mais justos.

7 – BIBLIOGRAFIA

BORBA, Joselita Nepomuceno: **Direito Coletivo do Trabalho e Mediação**. São Paulo: LTr, 2002.

BOGO, R. Proposta Polêmica. **Consultor Jurídico**. Paraná, 13 mai. 2004.
Disponível em :< <http://www.conjur.uol.com.br/textos/26633/.htm>>
Acesso em : 19 mai 2004.

BRASIL. Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971. **Lei das Sociedades Cooperativas**.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Decreto n. 73.841 de 13 de março de 1974. *Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.*

BRASIL. Lei n. 6.494 de 7 de dezembro de 1977. *Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo e dá outras providências.*

BULGARELLI, Waldírio. **As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica**, São Paulo Renovar, 1998

FALCÃO, Ismael Marinho: **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Edipro - Edições Profissionais Ltda, 1997,

MARTINS, Sérgio Pinto: **A Terceirização e o Direito do Trabalho**, 5 ed., São Paulo: Atlas, 2001.

SCHERER, Leonor Paulo. **Cooperativismo: para tudo e para todos.**
Santa Rosa-RS: Giruaense, 1999.

VIOLA, Fábio. **Terceirização de serviços.** A Razão. Santa Maria: 22 set.
2003.