

# Terceirização

As mudanças,  
os riscos e as  
oportunidades  
da nova Lei

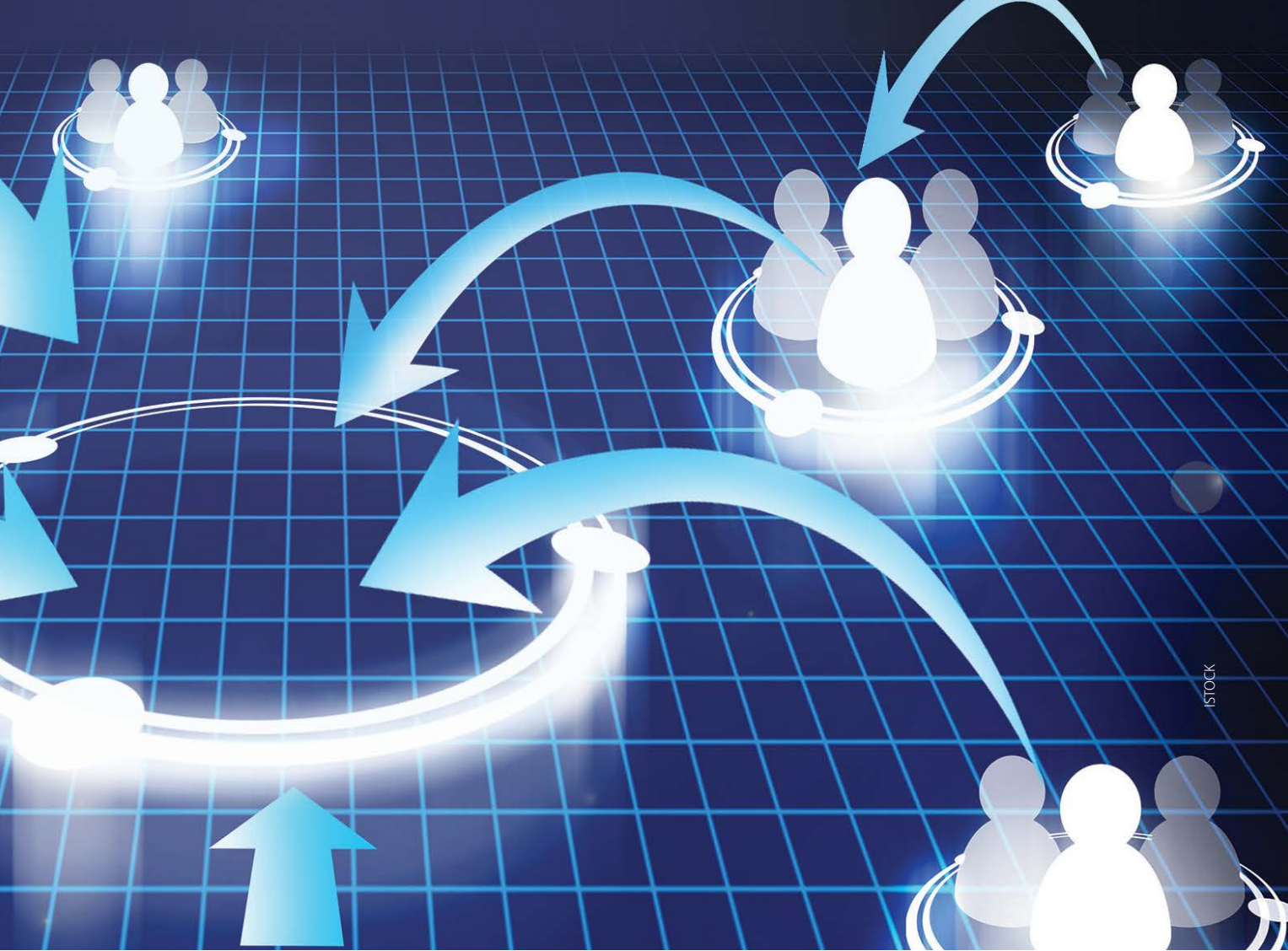
**D**e um lado, há quem defenda a terceirização e veja nela a possibilidade de retomar o crescimento e gerar novos empregos. De outro, estão aqueles que enxergam na prática apenas uma forma de diminuir salários e benefícios, prejudicando os profissionais. O tema é, de fato, delicado e, mesmo após a sua aprovação no final de março pelo presidente Michel Temer, muitas dúvidas ainda estão presentes.

O Projeto de Lei 4302/98, que deu origem (após a sanção presidencial) à Lei 13429/17 era, como se pode ver, antigo. A primeira versão do texto foi enviada ao Congresso ainda durante o primeiro mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso e aguardava a votação da Câmara desde 2002, quando o Senado enviou um substitutivo alterando pontos importantes na questão.

A principal mudança é a possibilidade de a empresa poder terceirizar todas as suas áreas, incluindo

a atividade-fim, ou seja, sua principal atuação. É o que explica Alberto Procópio, diretor trabalhista e previdenciário da Grant Thornton, quinta maior firma de auditoria, tributos, consultoria, transações e outsourcing no Brasil. “Tal fato ocorre em função da criação do artigo que disciplina que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. Ou seja, a partir da vigência deste dispositivo, existe o entendimento de que as empresas poderão terceirizar não somente as atividades-meio, como de costume, mas também as atividades-fim. Outro aspecto importante decorrente desta alteração é que a responsabilidade dos tomadores de serviços passa a ser subsidiária, mesmo na terceirização da atividade fim (o que antes era solidária)”.

Para Procópio, a terceirização é boa para o país. “De uma forma geral a regulamentação da prática poderá ser positiva para o Brasil em função de pos-



ISTOCK

sível geração de ganhos de produtividade e competitividade para as empresas, em virtude da utilização de serviços especializados em determinadas áreas, além de maior segurança jurídica para os tomadores de serviços”. Ele completa, ainda, que os direitos dos trabalhadores não sofrerão mudanças. “Há que se ressaltar, também, que os direitos dos trabalhadores continuam preservados, por estarem sob a égide do regime celetista, uma vez que serão empregados da empresa prestadora de serviços.”

### Aprovação da população

Essa aprovação, porém, parece não estar presente em grande parte da sociedade. Recente pesquisa divulgada pelo Datafolha sobre a reforma trabalhista e, também, sobre a terceirização, mostrou que muitas pessoas não veem com otimismo as mudanças. Mais do que isso, o levantamento deixou evidente que, apesar do debates, grande parte da

população não sabe ou não entende direito como a nova lei pode mudar as relações de trabalho entre empresa e empregado.

De acordo com o estudo, pouco mais da metade dos entrevistados (59%) tomou conhecimento do assunto e, destes, apenas 14% declararam estarem bem informados; 35% mais ou menos e 10% admitiram estar mal informados. Dentre os que declararam não ter conhecimento sobre o tema (41%), o índice é alto entre os mais jovens (47%), com menor renda (50%), com menor educação formal (58%) e entre os moradores da região Norte (53%) do Brasil.

Ainda assim, a maioria se diz pessimista com as novas leis de terceirização do trabalho, pois para 63% ela trará mais benefícios para os empresários do que para os trabalhadores. O aumento no número de empregos, uma das principais bandeiras da nova lei, também não convenceu a população: 34% esperam por aumento, 31% por redução e 31% acreditam que o nível de contratações ficará igual.



DIVULGAÇÃO

Alberto Procópio lembra que os direitos dos trabalhadores continuam preservados com a nova lei de terceirização, por estarem sob a égide do regime celetista, uma vez que serão empregados da empresa prestadora de serviços

Muitos acreditam, ainda, que com a nova lei as empresas demitirão seus funcionários para contratar apenas terceirizados, diminuindo os custos com sua folha de pagamento. As terceirizadas, por sua vez, repassariam aos seus colaboradores salários inferiores àqueles pagos pela tomadora de serviço. De acordo com o especialista em gestão de carreira e negócios, Luciano Salamacha, porém, essa visão não é bem fundamentada. “É um engodo acreditar que uma empresa demitirá todos os seus funcionários para estabelecer um regime de terceirização pleno. Isso seria oneroso e sem finalidade alguma. A terceirização vai proporcionar o crescimento das pequenas e médias empresas que, por sua vez, são responsáveis por mais da metade de todo o emprego gerado no Brasil. É a possibilidade de torná-las competitivas por conta da especialização escalonável pela terceirização. O Brasil já vive essa prática em várias atividades

como limpeza, segurança, etc. O que se discute agora é tão somente a terceirização da atividade fim”, defende Salamacha.

## Pontos frágeis

A crise política e econômica do Brasil tem ajudado a aquecer as discussões sobre os pontos positivos e negativos da lei. Para Salamacha, este é um momento transitório, que não deve influenciar a terceirização para sempre. “Deve-se lembrar que há poucos anos, em uma fase de praticamente pleno emprego, os trabalhadores optavam por trocar de empresa em função dos benefícios que o novo contratante oferecia. Esse é um fenômeno econômico simples chamado “lei da oferta e da procura” em que a parte mais escassa estabelece suas condições. Contudo, diferentemente do que se prega, os direitos dos trabalhadores serão preservados e, caso ocorra algum fenômeno de precarização das condições de trabalho por parte de alguma empresa, essa será a primeira a sofrer com a saída dos profissionais quando da retomada do crescimento econômico no país”, prevê o especialista.

Entretanto, a trajetória da terceirização no Brasil gera receio sobre o efetivo sucesso da prática dentro das organizações. O consultor de empresas Adriano Dutra, autor do livro *Gestão de Risco da Terceirização*, alerta para itens frágeis que devem ter maior atenção por parte, principalmente, dos empresários. “Entendo que existem três fatores que, ao longo do tempo, geraram impactos negativos para a terceirização: insegurança jurídica; carência de planejamento e

de gestão de risco da terceirização. A insegurança jurídica tinha por fato gerador a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) - que tratava com subjetividade os conceitos de atividade-meio e atividade-fim - e que foi substituída com a vigência da Lei 13.429/17. Porém é importante salientar que esta legislação não significa total liberdade para as empresas. Primeiro, porque não houve alteração dos princípios de proteção ao trabalhador presentes na CLT. Ou seja, a prática de terceirização de atividades determinadas e específicas, em áreas que, anteriormente, poderiam ser consideradas “fim”, não significa que as empresas fiquem alheias ao restante da CLT e, em especial, não pode haver qualquer requisito de vínculo de emprego entre os representantes da empresa tomadora e os empregados da empresa prestadora”.



DIVULGAÇÃO

Para Adriano Dutra, três fatores ao longo do tempo geraram impactos negativos para a terceirização: insegurança jurídica; carência de planejamento e de gestão de risco da terceirização





Dutra lembra, ainda, de outros fatores essenciais durante as relações entre as contratantes e as contratadas, para que o objetivo da terceirização não seja comprometido. “O segundo ponto a ser aperfeiçoado nas empresas é o planejamento da terceirização. É importante que as organizações definam seus objetivos e escolham de forma adequada o parceiro, para que se atinja os resultados esperados, através de uma relação de equilíbrio entre as empresas, sempre com o respeito às normas trabalhistas. O terceiro item que pode gerar impacto negativo é a falta de gestão de risco da terceirização. Neste aspecto, o mercado evoluiu muito nos últimos anos. Ou seja, cada vez mais as empresas tomadoras de serviços estão preocupadas na realização do monitoramento para cumprimento de obrigações trabalhistas, previdenciárias, de saúde e segurança de seus fornecedores. A prática da gestão de terceiros, ou gestão de risco da terceirização, é essencial para que, mantida a parceria entre as empresas, haja a identificação prévia e correção durante o contrato de potenciais passivos”, alerta.

“As empresas não demitirão todos os seus funcionários para estabelecer um regime de terceirização pleno. Isso seria oneroso e sem finalidade alguma”, afirma Luciano Salamacha

## Trabalhadores e empresários

Os receios dos trabalhadores e o otimismo dos empresários, ao mesmo tempo em que convergem para pontos diferentes, andam lado a lado nos debates. A terceirização, como lembra Dutra, é um processo que pode ocasionar resultados diferentes. “Apesar da consolidação da prática, temos por um lado casos de sucesso e, por outro, experiências negativas ou práticas inadequadas, que impedem as empresas de alcançarem os melhores frutos desta relação de parceria”, afirma.

Contudo, os maus exemplos, que influenciam diretamente o pessimismo, e os bons, que alimentam a esperança na geração de resultados positivos, passam por um mesmo tema que requer atenção de todos. “Tanto as empresas como os trabalhadores deverão ter atenção máxima para as características fáticas da prestação dos serviços, uma vez que os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que trazem as características e pressupostos necessários para a configuração

do vínculo de emprego (riscos da atividade econômica assumida pelo empregador, pessoalidade, prestação de serviços não eventual, onerosidade e, principalmente, subordinação jurídica) não sofreram qualquer alteração”, lembra Procópio.

Apesar de todas as análises, a discussão em torno dos benefícios da nova lei ainda está longe de terminar. No último dia 27 de junho, o procurador-geral da República, Rodrigo Janot, ajuizou uma ação direta de inconstitucionalidade na qual ele questiona diversos aspectos da lei, inclusive a tramitação. Essa ação deve ser incorporada a outra, protocolada em abril pelo Rede Sustentabilidade, onde também já constam outros dois pedidos de impugnação: um da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) e outro dos partidos políticos PT e PCdoB. Com isso, é provável que empresários, trabalhadores e toda a sociedade ainda tenham que esperar mais um pouco antes de saber, de fato, o que muda e o que não muda daqui pra frente. ◀

Por **Katia Carmo**

### PRINCIPAIS PONTOS DA NOVA LEI

- É possível a terceirização de todas as atividades da empresa, incluindo aquelas consideradas essenciais;
- O trabalho temporário pode durar até 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias. Isso significa que os contratos terão prazo máximo de nove meses, sempre obedecendo aos direitos garantidos pela CLT;
- São estabelecidas faixas de capital social mínimo para as empresas tomadas de serviço, de acordo com o número de funcionários;
- O projeto aprovado cria a responsabilidade subsidiária. No caso de não pagamento dos direitos trabalhistas, o trabalhador aciona na Justiça primeiro a empresa prestadora de serviço. Só se ela não comparecer é que o trabalhador pode acionar a companhia contratante.