

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE MECÂNICA
CURSO DE ENGENHARIA MECÂNICA

PIETRO EGIDIO DE BORTOLO

**O ENGENHEIRO MECÂNICO RECÉM-FORMADO FRENTE À NOVA
LEI DA TERCEIRIZAÇÃO (LEI N° 13.429)**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
(TCC 2 - 40)

CURITIBA

2017

PIETRO EGIDIO DE BORTOLO

**O ENGENHEIRO MECÂNICO RECÉM-FORMADO FRENTE À NOVA
LEI DA TERCEIRIZAÇÃO (LEI N° 13.429)**

Monografia do Projeto de Pesquisa apresentada à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso - Tcc2 do curso de Engenharia Mecânica da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para aprovação na disciplina.

Orientador: Prof. Msc. Adriano Araújo de Lima

Coorientador: Prof. Dr. Fabio Martins

CURITIBA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

Por meio deste termo, aprovamos a monografia do Projeto de Pesquisa "O ENGENHEIRO MECÂNICO RECÉM-FORMADO FRENTE A NOVA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO (LEI N° 13.429)", realizado pelo aluno PIETRO EGIDIO DE BORTOLO, como requisito para aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso 2, do curso de Engenharia Mecânica da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Prof. Msc. Adriano Araújo de Lima

Damec, UTFPR

Orientador

Prof. Dr. Fábio Martins

Damec, UTFPR

Coorientador

Prof. Msc. Jorge Luiz de Sá Riechi

Damec, UTFPR

Avaliador

Prof. Dr. Rodrigo Lupinacci Villanova

Damec, UTFPR

Avaliador

Curitiba, 13 de dezembro de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico aos mestres Adriano e Fabio, com quem partilhei o que era o broto daquilo que veio a ser esse trabalho. Nossas conversas durante e para além dos momentos acadêmicos foram fundamentais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que de alguma forma, por mais singela, contribuíram com esse trabalho. Em especial aos mestres, Adriano e Fábio, que me deram o Norte durante esse trajeto. A ti, minha querida amiga Amanda Luhrs, que me deu todo o suporte nas questões jurídicas envolvidas neste trabalho, muito obrigado! Por fim, agradeço especialmente também a minha família e meus amigos, que me apoiaram e sempre incentivaram mesmo nos momentos de indecisão.

“Liberdade é o direito de fazer tudo o que as leis permitem.”
(Barão de Montesquieu)

RESUMO

DE BORTOLO, Pietro Egidio. **O engenheiro mecânico recém-formado frente à nova lei da terceirização (lei nº 13.429)**. 2017. 51 p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Engenharia Mecânica) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

Aborda-se neste trabalho as prováveis mudanças no cenário anterior a ascensão da lei da terceirização (lei nº 13.429) para o engenheiro mecânico recém-formado. O estudo baseou-se em bibliografia sobre resultados da terceirização de maneira geral, na análise da lei nº 13.429 e em entrevistas com representantes de órgãos relevantes na engenharia mecânica. Busca-se entender como será a tratativa das empresas com a terceirização, que afeta diretamente no empregado. Por meio de comparação, utilizando de bibliografia consolidada, vislumbra-se como será o mercado para o engenheiro mecânico recém-formado, discutindo temas como empregabilidade e questão salarial.

Palavras-chave: Terceirização. Atividade Fim. Engenheiro mecânico. Recém-Formado.

ABSTRACT

DE BORTOLO, Pietro Egidio. **The mechanical engineer facing the new law of outsourcing**. 2017. 51 p. Work of Conclusion Course (Graduation in Mechanical Engineering) - Federal Technology University - Paraná. Curitiba, 2017.

In this article, it is discusses the probable changes in the scenario prior to the rise of the outsourcing law (Law No. 13,429) for the newly formed mechanical engineer. The study was based on a bibliography on the results of outsourcing in general, in the analysis of law nº 13.429 and in interviews with representatives of relevant organs in mechanical engineering. The aim is to understand how companies will be treated with outsourcing, which directly affects the employee. By means of comparison, using consolidated bibliography, one can glimpse how the market will be for the newly formed mechanical engineer, discussing topics such as employability and salary.

Keywords: Outsourcing. Activity End. Mechanical Engineer. Recently graduate.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013 (CUT, 2014).....	28
Figura 2 - Representação Gráfica da variação do diferencial de 2007 a 2014 (STEIN, ZYLBERSTAJN E. & ZYLBERSTAJN H., 2017).....	31

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CONFEA - Conselho Federal de Engenharia e Agronomia

CREA-PR - Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná

CUT - Central Única dos Trabalhadores

P&D – Pesquisa e Desenvolvimento

SENGE – Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TI – Tecnologia de Informação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	REVISÃO DA LITERATURA	13
2.1	Definição de terceirização	13
2.2	A evolução da terceirização	15
2.3	Terceirização estratégica	16
3	ANÁLISE DA LEI N° 13.429	18
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	24
5	ORGÃOS COMPETENTES NA AREA	25
5.1	SENGE-PR – Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná	25
5.2	CREA-PR - Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná	26
6	EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO	29
7	CONCLUSÃO	33
	REFERÊNCIAS	35
	ANEXO A – LEI N° 13.429	39
	ANEXO B – AUTORIZAÇÕES	47

1 INTRODUÇÃO

Desde o ano de 1930 o trabalhador é visto como figura importante e cada vez mais humana e menos robótica nas corporações. Com a ascensão da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT em 1943, que concedeu uma série de direitos ao trabalhador, o Brasil teve que rever seus conceitos de relações entre empregado e empregador.

Ao longo dos anos, na busca de estratégias para as empresas se tornarem mais competitivas, entres outros recursos, recorreu-se à terceirização. A terceirização tem se apresentado como uma modalidade de negócio bastante disseminada nos últimos anos, tendo mudado de apenas atividades secundárias e de produção para também atividades mais essenciais e de serviços. (ARNOLD, 2000; QUINN, 2000; BENGTSSON e DABHILKAR, 2009; BERNHART, DRESSLER E TÓTH, 2010).

A partir da lei da terceirização na atividade fim, lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 (Anexo A), vislumbrou-se uma possível mudança no cenário trabalhista. Novas opções de vínculos foram geradas entre quem recebe e quem presta o serviço. Essas alternativas, que trarão consequências ainda desconhecidas, são o foco deste trabalho. Utilizando de uma abordagem exploratória, objetiva-se com o desenvolver deste trabalho prospectar das possíveis consequências que essas mudanças trarão aos recém-formados, em especial, engenheiros mecânicos.

Ao analisar como possivelmente será o novo cenário gerado pela lei nº 13.429, focá-lo ao engenheiro mecânico recém-formado, adequá-lo ao viés constitucional e estudar as vantagens e desvantagens deste o autor desse trabalho traz projeções desse cenário futuro, baseando-as em resultados já consolidados pela terceirização em outras áreas, já que o tema abordado é decorrente de uma lei recentemente aprovada e pouco estudada até o momento, a tomar pela raridade dos trabalhos acadêmicos concernentes ao tema. Um Trabalho de Conclusão de Curso – TCC que é voltado à área da gestão de pessoas, aliada ao empreendedorismo e a análise de custos industriais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Definição de terceirização

Buscando se analisar conteúdos sobre terceirização, muitas foram as denominações vistas referentes ao ato de transferir uma atividade a um terceiro membro, pelo fato de até pouco tempo atrás a palavra “terceirização” não ser encontrada nos dicionários de língua portuguesa. O termo que em inglês é definido como *outsourcing*, quando em português também encontra-se como “desverticalização”, “descentralização”, “subcontratação” entre outros. Terceirização, como destaca Martins (2005), vem do latim *tertius* que se refere ao estranho na relação entre duas pessoas. A ideia da relação entre duas pessoas seria como a relação entre o cliente e o terceirizante, estando o terceirizado fora dessa relação, justificando e sendo esse, o “estranho”.

Cada área utilizou o vocábulo conforme seu interesse. Porém atualmente no Brasil o termo “terceirização” é consolidado, advindo da administração de empresas e posteriormente utilizado no direito trabalhista. Por utilizar-se na administração e no direito trabalhista e por ser o mais utilizado na atualidade, neste trabalho adotou-se o termo terceirização.

Vários autores definiram terceirização. As definições estudadas não são discrepantes entre si. Define-se terceirização, segundo Castro (2000), como:

“[...] uma moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.”

Nota-se nessa definição o destaque para a expressão atividades acessórias, que se presume, com a alteração na lei, essa definição também sofrerá mudanças como sugere este trabalho. Mas afinal, o que seriam atividades-acessórias (meio) e o que seriam atividades-fim? A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho -

TST, até então responsável pelo regimento da terceirização, é incerta no que diz respeito à definição do que seria atividade-meio, e assim abre espaço para discussão. Como trouxe Abidala (2008), “não há parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e, muitas vezes, se estaria diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra”. Aborda-se que a atividade-fim, do ponto de vista do Direito Civil, seria aquela “essencial ao desenvolvimento empresarial” (BELMONTE, 2008) e atividade-meio seria a “desenvolvida como meio, apoio ou suporte para o desenvolvimento da atividade principal (BELMONTE, 2008). Distinguindo-se a partir de um olhar de natureza empresarial, Maciel (2008) diz que a distinção é feita, sobretudo, pelo contrato social ou estatuto da empresa. Se houver coincidência entre a atividade desempenhada pelo terceiro e o objeto social da empresa contratante considera-se atividade-fim, não havendo essa coincidência define-se como atividade-meio. Seguindo esse mesmo caminho, Delgado (2003), define como:

“Relação trilateral que possibilita à empresa tomadora de serviços (a empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades-meio) para terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão-de-obra terceirizada (empregado terceirizado), o que, do ponto de vista administrativo, é tido como instrumento facilitador para viabilização da produção global, vinculada ao paradigma da eficiência nas empresas.”

Outro ponto que se aborda quando se define terceirização é transferir uma atividade para empresa com maior nível de especialização para realizar esta atividade. Neste caminho, além de Castro (2000), tem-se a definição de Pamplona (2002), que utilizou em publicação na revista *Diálogo Jurídico* como sendo a “transferência do segmento ou segmentos do processo de produção da empresa para outros de menor envergadura, porém de maior especialização na atividade transferida”.

Por último, aborda-se neste trabalho a definição de Silva (1997), que define terceirização de maneira simples e clara como a transferência de atividades ou processos para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que assumem esta atividade terceirizada como atividade-fim.

Por mais que se tenha diferenças nas definições, a ideia central é a mesma. Compilando-se pode-se entender que terceirização é a transferência de atividades,

geralmente secundárias, para fornecedores com maior nível de especialização para realizar aquela tarefa, possibilitando maior flexibilidade e agilidade para a empresa contratante. Espera-se também um aumento na qualidade e redução nos custos.

2.2 A evolução da terceirização

A terceirização começou a ser significativa durante a segunda guerra mundial, quando os Estados Unidos se aliaram a países europeus para combater o nazismo e seus aliados. Fez-se necessário o “boom de terceirização” durante a segunda guerra mundial pela alta demanda que ocorreu nas indústrias que forneciam suprimento para a guerra. Segundo Castro (2000), antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social.

No início dos anos 50 chega ao Brasil o conceito da terceirização, trazido pelas grandes multinacionais aqui instaladas. Pode-se considerar também as prestadoras de serviço da área da limpeza como pioneiras na vinda da terceirização para o Brasil. Somente nos anos 80 a terceirização se consolidou nos manuais da administração nacional como estratégia operacional nas empresas.

Ferreira (1994) destaca que nos anos 1990 em função de fatores que forçaram as empresas a desenvolverem estratégias competitivas baseadas na cooperação para alcançar maior redução dos custos, produtividade e qualidade, visando a atender às necessidades e expectativas dos clientes, também em função da globalização da economia e da maior abertura de mercado, intensificou-se a estratégia de terceirização nas organizações brasileiras repassando a agentes externos a responsabilidade operacional por atividades que até então eram realizadas pela empresa.

As áreas de tecnologia da informação foram de suma importância para a evolução da terceirização, trazendo além da necessidade de mais especialização, a exigência de infraestrutura tecnológica. Posteriormente impulsiona-se uma nova

tendência em relação às atividades de terceirização que passam a incluir design e engenharia, como expõe Rothaermel et al (2006).

No final do antigo milênio já se discutia o que terceirizar. Mesmo com autores claramente defendendo que atividades-fim, críticas ou estratégicas não devem ser terceirizadas, como Bianchi (1995), pois isso comprometeria a vantagem competitiva da empresa, e afirmando que a terceirização de atividades-meio ou marginais ligadas a produção, quando realizadas após análise da cadeia de valor e custo da empresa seriam aquelas que apresentariam maior ganho de vantagem competitiva, outros autores confrontaram essas teorias e trouxeram ideias mais flexíveis e modernas. Trata-se de quanto estratégica a atividade é para a empresa. Mesmo entre as atividades estratégicas, há sempre aquelas mais ou menos estratégicas, do que decorre certa seletividade neste processo (ARNOLD, 2000). Essa gradualidade que permite terceirização de atividades estratégicas sem o comprometimento das competências internas da organização apresenta o conceito da terceirização estratégica.

2.3 Terceirização estratégica

A globalização, trazendo a necessidade de internacionalizar-se, juntamente com a evolução acelerada dos produtos e dos processos e a abertura de novos mercados exigem cada vez mais um fluxo de informação eficiente, processos de fabricação complexos e sistemas da qualidade minuciosos. Não apenas esses, mas muitos outros fatores exigem cada vez mais das empresas. Atender a todas essas necessidades pode significar aumento de custos e, em razão das incertezas do mercado tão complexo e competitivo, em um grande risco no investimento de capital (FERNANDES HERNANDEZ, 2003).

Segundo recomenda Deavers (1997), a terceirização não deve ser contemplada apenas como uma opção para reduzir custos de mão de obra, mas para reduzir os custos totais de operação. Porém, a terceirização estratégica requer níveis mais elaborados de gestão, pois ela propõe um aumento da habilidade técnico-gerencial e amplia as capacidades da cadeia de valor da empresa e,

portanto, terceirizar não é, necessariamente, mais barato nem mais fácil. A terceirização estratégica, a que se fundamenta na avaliação de causas e efeitos em uma perspectiva de longo prazo, requer modelos de gerenciamento e padrões comportamentais específicos (LEOCÁDIO, 2005).

Na busca por aprimorar cada vez os processos, a inserção da terceirização estratégica dentro das corporações traz uma “base de conhecimento” mais robusta e especializada, podendo esta agregar mais valor aos bens e serviços fornecidos pela empresa. É válido frisar que, entende-se para o tema “base de conhecimento” de uma organização segundo Walsh e Ungson (1991) como um construto composto da estrutura da sua facilidade de retenção, da informação contida, dos processos de aquisição e recuperação da informação, e seus efeitos consequentes.

A terceirização não é apenas mais uma alternativa para redução de custos, como demonstram os estudos de alguns autores, como Porter (1989), Prahalad & Hamel (1990) e Valença & Rodrigues da Silva (1999), que mostram a difusão da prática de terceirização por toda a cadeia de valor, tornando a organização mais resistente, mais enxuta e mais flexível. Bernardes (2007) faz uma boa síntese, trazendo que a terceirização possibilita vantagens quando aplicada em sistemas de produção de conhecimento para “aproveitar a profundidade intelectual, as economias de escala e as reviravoltas mais rápidas no conhecimento especializado oferecidas pelos fornecedores”.

3 ANÁLISE DA LEI N° 13.429

No dia 22/03/2017, foi aprovada na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.º 4.302/1998, que já havia sido apreciado pela Câmara em 2000, e pelo Senado em 2002, sendo, por fim, sancionado pelo Presidente da República.

Resultado disso, em 31/03/2017, foi promulgado a Lei n.º 13.429/2017, objetivando a alteração e complementação de alguns dispositivos da Lei nº 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), bem como a regulamentação da subcontratação de empregados, prática esta mais conhecida como terceirização da mão de obra, até então regida pela Sumula 331 do TST.

Como este trabalho não é de cunho jurídico mas tem a referida lei como parte essencial de sua composição, aborda-se de maneira simplificada e comentada a parte referente a terceirização.

Inicialmente, faz-se necessário esclarecer que a Lei 13.429/2017, como brevemente mencionado, foi criada com o intuito de regulamentar duas espécies distintas de trabalho, as quais, apesar de tratadas simultaneamente no decorrer da legislação, não podem ser confundidas, uma vez que possuem significativas diferenças entre si.

Portanto, importante demonstrar em quais aspectos se assemelham e em quais se diferenciam, para que assim não haja confusão entre os regimes.

Veja-se que como semelhança, se nota que as duas espécies possuem uma relação jurídica triangular, porém, há uma terminologia distinta para as partes envolvidas, enquanto o trabalho temporário é formado pelo trabalhador temporário, a empresa intermediadora de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço, a terceirização possui o trabalhador terceirizado, a empresa prestadora de serviço a terceiros e a empresa contratante.

Em relação ao trabalho temporário observa-se que: a) pela própria natureza, seu contrato possui prazo determinado, que é de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 consecutivos; b) a contratação somente poderá ocorrer em duas hipóteses previstas em lei.

No que diz respeito á terceirização tem-se que: a) não há prazo determinado para realização do serviço; b) a contratação é livre, não havendo hipóteses taxativas sobre sua possibilidade.

Além disso, quanto ao temporário, a lei expressamente estabeleceu que o salário e a jornada de trabalho serão equivalentes à dos empregados que exercem a mesma função ou cargo na empresa.

Por outro lado, em relação a terceirização, sobre o tema, a legislação restou omissa. Então, como só há disposição quanto a este ponto para o trabalho temporário, presume-se que a interpretação se dará no mesmo sentido para ambas, ou seja, aplicando a mesma regra de salário e jornada de trabalho, ante a observância do princípio da isonomia.

Ainda, considerando que o objeto deste trabalho é a terceirização, após tecidos estes breves esclarecimentos, passa-se para uma análise mais profunda sobre o que a lei dispõe a seu respeito.

Anteriormente ao advento da Lei 13.429/2017, não havia legislação específica que tratasse da terceirização, sendo que sua aplicação era traçada pela interpretação dada a Súmula 331 do TST, nos seguintes termos:

“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”.

Ocorre que, com a entrada em vigor da referida Lei, que disciplina de maneira expressa a terceirização, a Súmula deixou de ser aplicada, em virtude da existência de legislação própria.

Para melhor compreensão, conceitua-se a terceirização como a transferência de um serviço ou atividade específica de uma empresa para outra (a prestadora de serviço a terceiros e a contratante), não buscando apenas um trabalhador para substituir outro por um determinado período, como ocorre no trabalho temporário, mas sim a verdadeira delegação de um setor da contratante para que outra empresa possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Por isso, há uma obrigatoriedade de que os serviços prestados sejam determinados e específicos, ficando vedada a utilização dos trabalhadores para atividades distintas daquelas para as quais foram contratados.

Neste sentido os arts. 4.º-A e 5.º-A da Lei:

“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.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º 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.”

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

Quanto à forma, o contrato de terceirização em si é solene, ou seja, exige um formato estabelecido em lei, que deve seguir os seguintes requisitos:

“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.”

As empresas, tanto a prestadora de serviços, quanto a contratante, ficam obrigadas a cumprir todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal (CF) e na Consolidação das Leis trabalhistas (CLT).

Importante esclarecer que, para o funcionamento da empresa prestadora de serviços e, conseqüentemente a relação como um todo, é necessário o preenchimento de alguns requisitos, quais sejam:

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

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:

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).”

A empresa contratante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas dos terceirizados em relação ao período em que houve a realização dos serviços, ou seja, caso a obrigação não seja cumprida quando exigida da prestadora, posteriormente, poderá o empregado buscar sua efetivação perante a contratante.

Esta previsão é muito benéfica ao trabalhador, pois no caso de descumprimento de alguma obrigação, poderá buscar o que lhe é de direito em face de ambas as empresas. Veja-se:

§ 5º- A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”

Como local de trabalho, é permitida a prestação nas dependências da contratante ou em lugar distinto, desde que assim estipulado pelas partes. Sendo de responsabilidade da referida empresa a garantia de um ambiente de trabalho sadio, que permita boas condições de segurança, higiene e salubridade a todos os empregados terceirizados, independente de onde o serviço for realizado.

Em contrapartida, restou estipulado que, não é obrigatório que a empresa contratante estenda os benefícios de atendimento médico, ambulatorial e de refeição aos terceirizados, sendo apenas facultada a ela sua realização, conforme estipulado no art. 5.ºA da Lei:

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado”.

Uma mudança significativa com a entrada em vigor da Lei, se comparada ao que dispunha a Sumula, é no que diz respeito à abrangência da terceirização. Isto porque, considerando a omissão da lei, entendeu-se que a terceirização não mais se restringia às atividades-meio da empresa, passando a ser autorizada, também, para as atividades-fim. A omissão permite entendimentos e discussões a respeito. Entrando em vigor a reforma trabalhista (Lei 13.467), já aprovada em todas as estâncias e sancionada pelo então presidente da república Michel Temer, amarra-se esse ponto, permitindo a terceirização da atividade fim.

Esta nova disposição dividiu opiniões, de um lado, vista como negativa na perspectiva dos trabalhados, pois a permissão da contratação de serviços terceirizados para atividades-fim colocou em risco a preservação dos empregos nas atividades principais das empresas. Tal situação faz com que diminua a contratação de funcionários da maneira tradicional e passe a se utilizar cada vez mais do sistema de terceirização, o que causa a precarização das relações de trabalho, pois para manter o lucro das duas empresas é necessário reduzir o salário dos trabalhadores. E, ainda, há o benefício da qualidade técnica, diante a possibilidade contratação de mão de obra especializada para funções específicas.

De outra banda, pode ser tida como positiva, na medida em que oferece a efetiva formalização desta relação de trabalho, trazendo maiores chances dos trabalhadores serem contratados e garantindo-lhes as mais diversas oportunidades de emprego. Além disso, aumenta a competitividade da economia e geração de empregos formais, com o estímulo de empresas especializadas. Além disso, a responsabilidade passa a ser subsidiária entres as empresas e os direitos iguais aos demais trabalhadores.

Como regra, a Lei passa a ter eficácia apenas para os contratos firmados após a sua entrada em vigor, porém, o art. 19-C permite que seja aplicada também nos já existentes, desde que acordado pelas partes:

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Por fim, em seu art. 19-A, estabelece que o descumprimento de alguma das disposições pelas empresas acarretara na imposição de multa:

“Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.
Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

Diante do exposto, conclui-se que, embora a Lei 13.429/2017 tenha sido criada principalmente com o intuito de alterar e complementar a Lei do Trabalho Temporário nº 6.019/74, também serviu para a regulamentação da terceirização. Fato este que contribuiu, em muito, para a formalização e disciplina desta espécie de relação de trabalho, uma vez que trouxe uma legislação própria e mais completa, se comparada a súmula que vinha sendo aplicada.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a classificação da pesquisa utilizada para desenvolver este trabalho, foi tomada como base à taxonomia de Gil (1991) e Vergara (1997), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa é exploratória e descritiva. Exploratória porque, embora a terceirização seja um tema de grande relevância não somente entre acadêmicos e executivos, mas também na indústria como um todo e em suas estratégias, os estudos que abordam esse fenômeno no Brasil são ainda relativamente escassos e estudos internacionais precisam ser analisados com certa cautela para não fazer relações entre realidades incomparáveis. O estudo é também descritivo porque visa identificar, descrever e analisar as particularidades das possíveis consequências da lei, da evolução da terceirização no mercado e da terceirização estratégica mediante o engenheiro mecânico recém-formado.

Quanto aos meios, também segundo Gil (1991) e Vergara (1997), a pesquisa utilizará os meios bibliográficos, porque se fundamentou em referencial teórico desenvolvido sistematizado a partir de livros e artigos que abordam questões pertinentes ao tema estudado, pesquisa de campo, uma vez que se entrevistou pessoas representantes de órgãos relevantes à área, e os telematizados, através de consultas a informações e artigos adquiridas através da internet e suas bases de dados.

5 ORGÃOS COMPETENTES NA AREA

Um ponto importante que pode influenciar e trazer consequências para a carreira do profissional é como se posicionam e quais as tratativas os órgãos de influência na área desse profissional terão. Busca-se criar um horizonte dessa questão com entrevista nos dois principais órgãos referentes à engenharia mecânica.

5.1 SENGE-PR – Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná

Em entrevista, no dia 22/09/2017 com o então presidente, Carlos Roberto Bittencourt e o Diretor-Secretário Leandro Grassmann, discutiu-se a respeito das alterações trabalhistas na lei. A posição do SENGE-PR se apresentou taxativamente contra a alteração na lei que amplia a terceirização, respaldada em argumentos sólidos. O primeiro ponto citado foi a perda dos direitos em geral do engenheiro que viria a ser contratado como terceiro. Direitos como férias, décimo terceiro salário e carga horária semanal assegurada (controle de jornada) não serão mais garantidos. Outro ponto que se comentou no sentido de perdas foi a supressão da garantida do piso salarial da engenharia, pois o terceiro não seria contratado como engenheiro.

Profissionais que trabalham com pontos específicos da engenharia mecânica, contratados como terceiro, tem aumentada a instabilidade e diminuída as chances de construir um plano de carreira. Perde-se o suporte fornecido pela lei quando comparado à contratação por carteira assinada, seguindo as normas regidas pelas CLT.

Ainda não se percebeu movimentação significativa das empresas no sentido da terceirização na área fim, segundo entende Bittencourt, por conta da ainda não validade da reforma trabalhista que entra em vigor no dia 13 de novembro de 2017 e apresenta questões casadas com a terceirização.

5.2 CREA-PR - Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná

Sendo o CREA-PR o órgão responsável por verificar, orientar e fiscalizar os exercícios profissionais nas áreas de engenharia e agronomia, julgou-se necessário trazer neste trabalho qual seria a abordagem, se é que haverá alguma mudança, na tratativa do CREA frente a nova situação. Pelo fato do trabalho ser realizado em Curitiba, capital do estado do Paraná, escolheu-se o CREA-PR como referência para a pesquisa realizada.

Em entrevista com o então Diretor Financeiro do CREA-PR, Gestor de Fiscalização da Câmara Especializada em Engenharia Mecânica e Metalúrgica do CREA-PR e engenheiro mecânico Jorge Henrique Borges da Silva, no dia 03/10/2017, discutiu-se a respeito da abordagem do CREA frente à nova legislação. Sugestões acerca do arcabouço jurídico foram apresentadas fundamentando que a visão/abordagem do CREA-PR a princípio, continua a mesma.

Da Lei Federal nº 5194/1966, que regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro Agrônomo, e dá outras providências. O fragmento imediatamente infra, trata a necessidade das pessoas jurídicas que exerçam atividades fins em engenharia, de registrarem-se ao CREA.

“(…)

Art. 59 - As firmas, sociedades, associações, companhias, cooperativas e empresas em geral, que se organizem para executar obras ou serviços relacionados na forma estabelecida nesta Lei, só poderão iniciar suas atividades depois de promoverem o competente registro nos Conselhos Regionais, bem como o dos profissionais do seu quadro técnico.

§ 1º- O registro de firmas, sociedades, associações, companhias, cooperativas e empresas em geral só será concedido se sua denominação for realmente condizente com sua finalidade e qualificação de seus componentes.

§ 2º- As entidades estatais, paraestatais, autárquicas e de economia mista que tenham atividade na engenharia, na arquitetura ou na agronomia, ou se utilizem dos trabalhos de profissionais dessas categorias, são obrigadas, sem qualquer ônus, a fornecer aos Conselhos Regionais todos os elementos necessários à verificação e fiscalização da presente Lei. § 3º- O

Conselho Federal estabelecerá, em resoluções, os requisitos que as firmas ou demais organizações previstas neste Artigo deverão preencher para o seu registro.

(...)"

Também o art. 60 da mesma Lei Federal, trata das empresas que não apresentem atividade fim relacionada a engenharia, entretanto tem como característica atividades meio em relacionamento.

"(...)

Art. 60 - Toda e qualquer firma ou organização que, embora não enquadrada no Artigo anterior, tenha alguma seção ligada ao exercício profissional da Engenharia, Arquitetura e Agronomia, na forma estabelecida nesta Lei, é obrigada a requerer o seu registro e a anotação dos profissionais, legalmente habilitados, delas encarregados.

(...)"

Abordando a respeito da resolução CONFEA - Conselho Federal de Engenharia e Agronomia nº 336/1989, que dispõe sobre o registro de pessoas jurídicas nos Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia. O artigo 1º da Resolução CONFEA nº 336/1989, regulamenta o disposto elencado anteriormente, acerca da necessidade de registro e prestação de serviço em classe determinada.

"(...)

Art. 1º - A pessoa jurídica que se constitua para prestar ou executar serviços e/ou obras ou que exerça qualquer atividade ligada ao exercício profissional da Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia enquadra-se, para efeito de registro, em uma das seguintes classes:

CLASSE A - De prestação de serviços, execução de obras ou serviços ou desenvolvimento de atividades reservadas aos profissionais da Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia;

CLASSE B - De produção técnica especializada, industrial ou agropecuária, cuja atividade básica ou preponderante necessite do conhecimento técnico inerente aos profissionais da Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia;

CLASSE C - De qualquer outra atividade que mantenha seção, que preste ou execute para si ou para terceiros serviços, obras ou desenvolva

atividades ligadas às áreas de Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia.

§ 1º - As empresas públicas e sociedades de economia mista serão enquadradas, para o registro, nas classes estabelecidas neste artigo, conforme a atividade desenvolvida.

§ 2º - Uma pessoa jurídica pode ser enquadrada simultaneamente em mais de uma das classes relacionadas neste artigo.

§ 3º - As pessoas jurídicas enquadradas na classe "C" deverão proceder ao registro da seção técnica mantida na mesma.

(...)"

Baseando-se nas leis citadas acima, pode-se concluir que profissionais detentores de pessoa jurídica e que atuem diretamente na área de engenharia mecânica, devem se registrar junto ao CREA. Essas regulamentações vigoram desde antes da ascensão da lei que regulamenta a terceirização (lei nº 13.429), portanto conclui-se que as tratativas do CREA não serão alteradas.

6 EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Por conta da imaturidade do mercado frente à recente lei da terceirização, ainda não se encontram dados referentes à terceirização na engenharia mecânica, menos ainda especificamente a respeito do engenheiro mecânico recém-formado. Anteriormente no item 2.3 apresentou-se como o mercado recebeu a terceirização em áreas estratégicas. Neste tópico objetiva-se trazer quais são algumas das consequências da terceirização, baseado em referências bibliográficas e estatísticas deduzidas de setores da economia que aplicam a terceirização a mais tempo e de forma mais madura, setores esses que conforme exposto na figura 1, em 2013, segundo CUT (2014) eram responsáveis por 26,8% do número de trabalhadores no Brasil.

Figura 1: Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, 2013

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Robortella (1994) traz a terceirização como uma prática extremamente vantajosa, uma vez que possibilita transformar custos fixos em variáveis, eliminando operações “não essenciais” e liberando capital para investimento na melhoria do processo produtivo e em novas tecnologias e produtos.

A terceirização tem o potencial para se apresentar com uma possível solução para o problema do desemprego, segundo Castro (2000), pois a implementação dessa técnica gera, mesmo que precariamente, um aumento no número de postos de trabalho, tendo reflexos na área social. Tendo como um dos principais objetivos do Direito do Trabalho o pleno emprego (garantia de trabalho para todos) essa técnica é ainda mais relevante nas áreas econômicas e social.

Ainda segundo Martins (1997) a terceirização “incrementa (...) a produtividade e a qualidade na produção, originando competitividade no mercado, o que pode baratear o preço dos produtos”, trazendo assim a ideia de um aumento na qualidade das atividades que passam a ser terceirizadas em virtude da especialização das empresas terceiras.

Em conflito com o que propôs Castro (2000), Fonseca (1999) apresenta que contrariando as expectativas, a terceirização não traz rendimentos exorbitantes pois tende a aumentar o desemprego e assim gerar uma diminuição da renda disponível para consumo e consecutivas quedas nas vendas. Em outras palavras, na busca por um aumento da produtividade desemprega-se, acaba-se diminuindo as relações tradicionais de trabalho e a estabilidade, trazendo como consequência a diminuição do poder de consumo e consequentemente perda da lucratividade.

Outro ponto apresentado negativamente na bibliografia, porém plausível de discussão quando visto pelo viés das mudanças geracionais é a alta rotatividade da mão-de-obra. Justificou-se por Delgado (2003) na época como aspecto negativo pois causava insegurança no emprego e insuflava os sentimentos de individualização nas relações de trabalho. Segundo Oliveira (2012) a geração Y são os nascidos entre 1980 e 2000, que representam os jovens que estão adentrando no mercado de trabalho. Esta geração tem características peculiares como dissertou Macedo (2009), são pessoas desestruturadas, contestadoras, imediatistas, inovadoras e não gostam de hierarquia, além de buscarem constantes desafios e preferirem ser empregáveis. Essas características nos fazem crer que para a geração Y rotatividade não será um problema. Ainda segundo Brito (2013) a geração dos nascidos após o ano 2000 e conhecida como geração Z, tem como característica o individualismo, assim sendo, nos próximos anos a afirmação de Delgado (2003) sobre a alta rotatividade e o individualismo gerado pela terceirização pode ser visto com um olhar positivo, representando uma característica dessas gerações.

Tratando da questão salarial, poucos são os dados estáticos disponíveis uma vez que as bases de pesquisas costumam trazer médias salariais. Segundo o dossiê “Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha”, divulgado pela CUT - Central Única dos Trabalhadores em 2014 (CUT, 2014), os terceiros ganham aproximadamente 25% menos e trabalham 7,5% a mais que empregados diretos.

Pelo fato da fonte poder ser tendenciosa, buscou-se estudos acadêmicos estáticos sobre a questão salarial e no artigo “Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil”, enviado em 2015 por Guilherme Stein, Eduardo Zylberstajn e Hélio Zylberstajn (STEIN, ZYLBERSTAJN E. & ZYLBERSTAJN H., 2017) apresentou-se uma estratégia empírica que estudando dados da base RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) para os anos de 2007 a 2012 concluiu que “em uma comparação não condicional, os trabalhadores terceirizados recebem em média um salário 17% menor do que no caso em que a contratação é direta” porém quando o diferencial é controlado (leva-se em conta na comparação um efeito fixo gerado a partir de informações como idade, atividade, preferência...), tentando aproximar ao máximo de uma comparação ideal que seria o mesmo indivíduo, ao mesmo tempo, com o mesmo trabalho e tanto como terceirizado como quanto funcionário direto, essa diferença cai para 3,6%.

O estudo que foi realizado com dados de mais de 13 milhões de trabalhadores e publicado na revista “Estudos Econômicos” da Universidade de São Paulo - USP em 2017 (STEIN, ZYLBERSTAJN E. & ZYLBERSTAJN H., 2017), traz um resultado polemico que, contradizendo os dados mostrados acima por meio de um estudo mais controlado afirma que nem sempre a terceirização diminui os salários, desmitificando a afirmação que mostra a terceirização como precarização do emprego. Observando a forma como o estudo foi realizado, acredita-se que esse se apresenta de maneira imparcial e não tendenciosa, apenas analisando os dados estatisticamente.

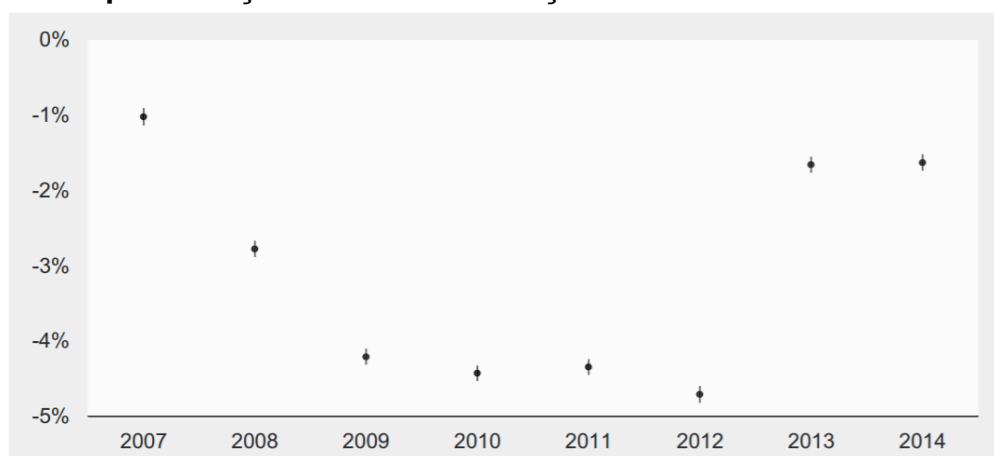
A afirmação que diz que a terceirização é precarização do trabalho é verdadeira, vista pela questão salarial, quando a comparação é realizada de forma equivocada. Por exemplo, no caso dos dados publicados pela Central Única dos Trabalhadores - CUT que comparava o salário médio de setores passíveis de terceirização (Limpeza, Segurança, Tecnologia de Informação - TI...) com todos os outros setores de trabalho.

Segundo o estudo, quando a comparação realizada é limitada a mesma classe o pior cenário fica com os trabalhadores de Telemarketing, que tem uma redução média de 9% no salário. Trabalhadores de Limpeza e Conservação, Montagem e Manutenção de Equipamentos e TI também apresentam uma redução salarial, todos

entre 5,5% e 6%. Em compensação, as atividades de Segurança/Vigilância têm um aumento salarial, em média, de 4,9% em comparação com à contratação direta. Para os trabalhadores envolvidos em atividades de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), que é o que mais se aproxima do escopo deste trabalho, o estudo resultou em uma redução próxima a 2,5%.

Levantou-se no estudo que o efeito da terceirização é heterogêneo entre os anos, conforme ilustrado a figura 2, imediatamente infra, os diferenciais podem variar, dependendo das macroeconomias. Podem também ter a ver com épocas de crise, mas isso apenas foi especulado e sugerido no trabalho, não se realizou um estudo sobre.

Figura 2: Representação Gráfica da variação do diferencial de 2007 a 2014.



Fonte: “Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil.” Revista Estudos Econômicos, vol. 47, 2017.

Apenas especulação, nota-se que o diferencial começa a aumentar no ano pré-crise, 2008, e chega a seus piores patamares nos anos logo após a crise que representariam os anos mais hostis do mercado, anos de recessão. Quando há reação positiva no mercado, juntamente com um ano pré-eleições para presidência da república o diferencial volta a diminuir. Esses podem ser alguns dos motivos que influenciariam o diferencial, podendo gerar um novo trabalho sobre. O que se percebe, interpretando o gráfico e as situações do mercado é que nos anos de economia aquecida o diferencial diminui, demonstrando-se um patamar mais igualitário entre as relações de contratação direta e terceirizados.

7 CONCLUSÃO

Baseando-se nos itens apresentados na fundamentação teórica conclui-se que a terceirização ganhou grande maturidade ao longo das décadas desde a sua ascensão durante a Segunda Guerra Mundial até os dias atuais. Esta evolução levou a terceirização de uma tática de redução nos custos e na complexidade de gerenciamento para uma gestão estratégica que tem o poder de ser diferencial não apenas em questões de custos e facilidades de gestão para as empresas, como também trazendo uma base de conhecimento mais robusta e aumentando a flexibilidade da empresa.

Com os benefícios da terceirização estratégica, há tendência das empresas terceirizarem mais, tornando a organização cada vez mais flexível, enxuta e resistente. Havendo esse aumento em áreas consideradas mais estratégicas, consideradas atividades fins, encaixa-se o engenheiro mecânico. Agora respaldada pela lei nº 13.429, espera-se para o engenheiro mecânico um aumento na sua participação em atividades terceirizadas.

Surgindo novas oportunidades para o engenheiro mecânico como terceirizado, baseando-se a conclusão em algumas das consequências já consolidadas da terceirização, como a alta rotatividade e o individualismo gerado com estas relações de trabalho e utilizando-se informações de estudos comportamentais nas relações trabalhistas das novas gerações, Y e Z, pode-se pressupor que o recém-formado será o candidato principal e que provavelmente melhor se adapte a essa mudança no mercado de trabalho. No caso específico deste trabalho, o engenheiro mecânico recém-formado.

Pressupondo-se o mesmo caminho que evoluiu a terceirização em outras áreas, haverá sim redução salarial acompanhada de aumento da carga horária, mas como apresentado em estudo publicado na revista “Estudos Econômicos” da USP, essa variação, se apresentada sozinha, não sustenta a banalização da terceirização, pois mesmo o empregado tendo seus direitos fragmentados a variação no salário não é grotesca.

Espera-se que juntamente com a parte negativa, realmente surjam mais postos de trabalho como propôs Castro (2000) e que o mercado se torne mais competitivo.

Sabe-se que os sindicatos lutarão contra as mudanças propostas pela lei nº 13.429 e farão o possível para evitar a “precarização” da mão de obra, não só do engenheiro mecânico mas de toda a classe de engenheiros. A princípio a linha de atuação do CREA-PR não sofre mudanças, mas como os resultados da nova lei ainda são desconhecidos, poderá haver mudanças nesse cenário proposto.

Baseando-se nos estudos geracionais, aceitando as mudanças que o mercado requisitava e avaliando a evolução e maturidade adquirida pela terceirização em um contexto nacional, o autor deste trabalho acredita que para os profissionais de excelência a mudança no cenário trará mais oportunidades e com isso novos caminhos para alcançar seus objetivos e chegar ao patamar de autoconsiderar-se um profissional bem-sucedido. No entanto, para outros profissionais, a alteração poderá impactar de maneira negativa, precarizando as relações trabalhistas, uma vez que existe menos Estado para assegurar posições no mercado para esses profissionais.

Este trabalho é um primeiro esforço para buscar compreender melhor os efeitos que a legalização da terceirização da atividade fim trará para o universo do engenheiro mecânico, focado nos recém-formados. A situação problema inicialmente proposta não foi resolvida na íntegra. Idealizava-se discutir também sobre as formas como o engenheiro mecânico recém-formado adentraria ao mercado de trabalho, o que teria trazido mais uma etapa a este trabalho. Fica como sugestão para trabalhos futuros o estudo desta cadeia de novas opções geradas a partir da lei nº 13.429 ou da reforma trabalhista que será trazida pela lei nº 13.467.

REFERÊNCIAS

ABIDALA, Vantuil. **Terceirização: normatização, questionamentos**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 17-25, out./dez. 2008.

ARNOLD, U. **New dimensions of outsourcing: a combination of transaction cost economics and the core competencies concept**. European Journal of Purchasing & Supply Management, v.6 p. 23-29, 2000.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 26-52, out./dez. 2008.

BENGTSSON, Lars; DABHILKAR, Mandar. **Manufacturing outsourcing and its effect on plant performance - lessons for KIBS outsourcing**. Journal of Evolutionary Economics Springer - Verlag, v. 19, p. 231-257, 2009.

BERNARDES, Roberto. **Inovação em serviços intensivos em conhecimento**. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.

BERNHART W.; DRESSLER, N.; TÓTH A. **Mastering engineering service outsourcing in the automotive industry: market study**, Germany: Roland Berger Strategy Consultants, 2010.

BIANCHI, M. G. **Terceirização no Brasil: uma análise do novo papel desempenhado por empresa, trabalhadores e Estado**. 1995. 181f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1995.

BRITO, M.P.V. de. 2013. **As gerações boomer, baby boomer, x, y e z**. Brazilianas.org. Disponível em <<http://advivo.com.br/blog/marco-paulo-valeriano-de-brito/as-geracoes-boomer-baby-boomer-x-y-z>> Acesso em: 23 de outubro de 2017.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 75.

CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. 56 p.

DEAVERS, K. L., **Outsourcing: a corporate competitiveness strategy, not a search for low wages.** Journal of Labor Research, v. XVIII, n. 4, 1997.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito Contemporâneo.** São Paulo, Ltr, 2003, p.136.

FERNANDES HERNANDEZ, Fabiana Peres. **Relações entre a gestão da qualidade e a terceirização.** 2003. 310 f. Dissertação (Mestrado em Eng^a Mecânica) – Comissão de PósGraduação em Engenharia Mecânica, Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Engenharia Mecânica, Campinas, 2003.

FERREIRA, Marta Araújo Tavares e SOUZA, Engo Isac Newton. **Estratégia de terceirização na indústria mineira: características e impactos.** Anais da XVIII Reunião Anual da Anpad, Curitiba, v. 9, p. 127-141, 1994.

FONSECA, João Bosco Leopoldino da. **Globalização e Direito do Trabalho.** Ver TST, Brasília, vol 65 n. 1, out/dez 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisa.** 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LEOCÁDIO, Leonardo C. S. **Decisões de terceirização e as práticas em gestão do fator humano: análise nas grandes indústrias cearenses de confecção.** 2005. 214 p. Dissertação. (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade. Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2005.

MACEDO, G.B. 2009. **Um misto de gerações com diferenciais e valores.** Portal Rh.com.br. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Grupo_Equipe/Entrevista/6286/um-misto-de-geracoes-com-diferenciais-e-valores.html> Acesso em: 23 de outubro de 2017.

MACIEL, José Alberto Couto. **Terceirização na atividade-fim: empresas de telecomunicações e outras concessionárias do serviço público: novos projetos de lei e inovações de liminar concedida no STF.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 136-147, out./dez. 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 7 ed., São Paulo, Atlas, 2005, p. 20.

OLIVEIRA, S. 2012. **Jovens para sempre: como entender os conflitos de gerações**. São Paulo: Integrare Editora. 128 p.

PAMPLONA, Rodolfo. **Terceirização e responsabilidade Patrimonial da Administração Pública**. Revista Diálogo Jurídico, nº. 11, Salvador, 2002, p.36.

PORTER, Michael E. **Como as forças competitivas moldam a estratégia**. Harvard Business Review, maiojun. 1989.

PRAHALAD, C.K. & HAMEL, Gary. **A competência básica da organização**. Harvard Business Review, mai.-jun. 1990.

QUINN, J. B. **Outsourcing innovation: the new engine of growth**. Sloan Management Review, v.41, n.4, p. 13-16, 2000.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Terceirização – Aspectos jurídicos – Responsabilidades – Direito Comparado**. Revista LTr 58-08. São Paulo, vol 58, n. 08, ago. 1994.

ROTHAERMEL, F. T.; HITT, M. A.; JOBE, L. A. **Balancing vertical integration and strategic outsourcing**. Strategic Management Journal, v. 27, p.1033–1056, 2006.

SILVA, Wilson Rezende. **Terceirização versus Integração Vertical: teoria e prática**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.37, n.3 p.1-38. jul/set 1997.

STEIN, Guilherme; ZYLBERSTAJN, Eduardo; ZYLBERSTAJN Hélio. **Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil**. Revista Estudos Econômicos, São Paulo, vol.47, n.3, p. 587-612, jul/set. 2017.

VALENÇA, Myrian C.A., RODRIGUES DA SILVA, Ronaldo André. **Estratégias de terceirização: um estudo em grandes empresas mineiras**. In: ENANPAD, XXIII, set. 1999, Foz do Iguaçu. Anais eletrônicos, Rio de Janeiro: ANPAD, 1999.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997

WALSH, J. P., UNGSON, G. R. **Organizational memory**. *Academy of Management Review*, v. 16, n. 1, p. 57- 91. 1991.

ANEXO A – LEI N° 13.429

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017.

Mensagem de veto

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR)

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.” (NR)

“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.” (NR)

“Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.” (NR)

“Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

a) (revogada);

b) (revogada);

c) (revogada);

d) (revogada);

e) (revogada);

f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 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.” (NR)

“Art. 10. 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.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.” (NR)

“Art. 11.

Parágrafo único. (VETADO).” (NR)

“Art. 12. (VETADO).” (NR)

Art. 2º A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

“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.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º 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.”

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

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:

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).”

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.”

“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor.”

“Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.”

“Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm (05/06/2017 23:19)

ANEXO B – AUTORIZAÇÕES

E-mail enviado a presidência do SENGE no dia 13/11/2017:

“Boa noite senhores, como estão?

Espero que esteja tudo certo!

No dia 03 de outubro conversamos sobre a posição do SENGE frente a lei da terceirização (lei nº 13.429) e desenvolvi o trabalho. Tenho o que publicaremos, com a autorização dos senhores, no TCC. Por favor, leiam e me informem se estão de acordo ou se devo fazer alguma modificação. Segue:

■ *"Em entrevista, no dia 22/09/2017 com o então presidente, Carlos Roberto Bittencourt o Diretor-Secretário Leandro Grassmann, discutiu-se a respeito das alterações trabalhistas na lei. A posição do SENGE-PR se apresentou taxativamente contra a alteração na lei que amplia a terceirização, respaldada em argumentos sólidos. O primeiro ponto citado foi a perda dos direitos em geral do engenheiro que viria a ser contratado como terceiro. Direitos como férias, décimo terceiro salário e carga horária semanal assegurada (controle de jornada) não serão mais garantidos. Outro ponto que se comentou no sentido de perdas foi a supressão da garantia do piso salarial da engenharia, pois o terceiro não seria contratado como engenheiro.*

Profissionais que trabalham com pontos específicos da engenharia mecânica, contratados como terceiro, tem aumentada a instabilidade e diminuída as chances de construir um plano de carreira. Perde-se o suporte fornecido pela lei quando comparado à contratação por carteira assinada, seguindo as normas regidas pelas CLT.

Ainda não se percebeu movimentação significativa das empresas no sentido da terceirização na área fim, segundo entende Bittencourt, por conta da ainda não validade da reforma trabalhista que entra em vigor no dia 13 de novembro de 2017 e apresenta questões casadas com a terceirização. "

Mais uma vez, muito obrigado. A nossa conversa foi fundamental!

Qualquer dúvida estou à disposição,

Cordialmente,

Pietro Egidio de Bortolo”

E-mail recebido da presidência do SENGE no dia 14/11/2017:

“Bom dia Pietro e Adriano, foi isto mesmo que conversamos e essa a posição do Senge, tem autorização para publicar, grande abraço e sucesso no seu TCC

att

Carlos R Bittencourt

Presidente do Senge PR”

E-mail enviado a diretoria do CREA-PR no dia 15/11/2017:

“Boa tarde Borges,
Encaminho no corpo deste e-mail a dissertação a ser utilizada no TCC "O engenheiro mecânico recém-formado frente a nova lei da terceirização (lei nº 13.429)",
Gostaria que, por favor, analisasse e nos informasse se está de acordo que publiquemos assim.

"Sendo o CREA-PR o órgão responsável por verificar, orientar e fiscalizar os exercícios profissionais nas áreas de engenharia e agronomia, julgou-se necessário trazer neste trabalho qual seria a abordagem, se é que haverá alguma mudança, na tratativa do CREA frente a nova situação. Pelo fato do trabalho ser realizado em Curitiba, capital do estado do Paraná, escolheu-se o CREA-PR como referência para a pesquisa realizada.

Em entrevista com o então coordenador de engenharia mecânica do CREA-PR e engenheiro mecânico Jorge Henrique Borges da Silva, no dia 03/10/2017, discutiu-se a respeito da abordagem do CREA frente à nova legislação. Sugestões acerca do arcabouço jurídico foram apresentadas fundamentando que a visão/abordagem do CREA-PR a princípio, continua a mesma.

Da Lei Federal nº 5194/1966, que regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro Agrônomo, e dá outras providências. O fragmento imediatamente infra, trata a necessidade das pessoas jurídicas que exerçam atividades fins em engenharia, de registrarem-se ao CREA.

“(...)

Art. 59 - As firmas, sociedades, associações, companhias, cooperativas e empresas em geral, que se organizem para executar obras ou serviços relacionados na forma estabelecida nesta Lei, só poderão iniciar suas atividades depois de promoverem o competente registro nos Conselhos Regionais, bem como o dos profissionais do seu quadro técnico.

§ 1º- O registro de firmas, sociedades, associações, companhias, cooperativas e empresas em geral só será concedido se sua denominação for realmente condizente com sua finalidade e qualificação de seus componentes.

§ 2º- As entidades estatais, paraestatais, autárquicas e de economia mista que tenham atividade na engenharia, na arquitetura ou na agronomia, ou se utilizem dos trabalhos de profissionais dessas categorias, são obrigadas, sem qualquer ônus, a fornecer aos Conselhos Regionais todos os elementos necessários à verificação e fiscalização da presente Lei. § 3º- O Conselho Federal estabelecerá, em resoluções, os requisitos que as firmas ou demais organizações previstas neste Artigo deverão preencher para o seu registro.

(...)”

O art. 60 da mesma Lei Federal, trata das empresas que não apresentem atividade fim relacionada a engenharia, entretanto tem como característica atividades meio em relacionamento.

“(...)

Art. 60 - Toda e qualquer firma ou organização que, embora não enquadrada no Artigo anterior, tenha alguma seção ligada ao exercício profissional da Engenharia, Arquitetura e Agronomia, na forma estabelecida nesta Lei, é obrigada a requerer o seu registro e a anotação dos profissionais, legalmente habilitados, delas encarregados.

(...)”

Abordando a respeito da resolução CONFEA - Conselho Federal de Engenharia e Agronomia nº 336/1989, que dispõe sobre o registro de pessoas jurídicas nos Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia. O artigo 1º da Resolução CONFEA nº 336/1989, regulamenta o disposto elencado anteriormente, acerca da necessidade de registro e prestação de serviço em classe determinada.

“(...)

Art. 1º - A pessoa jurídica que se constitua para prestar ou executar serviços e/ou obras ou que exerça qualquer atividade ligada ao exercício profissional da Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia enquadra-se, para efeito de registro, em uma das seguintes classes:

CLASSE A - De prestação de serviços, execução de obras ou serviços ou desenvolvimento de atividades reservadas aos profissionais da Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia;

CLASSE B - De produção técnica especializada, industrial ou agropecuária, cuja atividade básica ou preponderante necessite do conhecimento técnico inerente aos profissionais da Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia;

CLASSE C - De qualquer outra atividade que mantenha seção, que preste ou execute para si ou para terceiros serviços, obras ou desenvolva atividades ligadas às áreas de Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia ou Meteorologia.

§ 1º - As empresas públicas e sociedades de economia mista serão enquadradas, para o registro, nas classes estabelecidas neste artigo, conforme a atividade desenvolvida.

§ 2º - Uma pessoa jurídica pode ser enquadrada simultaneamente em mais de uma das classes relacionadas neste artigo.

§ 3º - As pessoas jurídicas enquadradas na classe "C" deverão proceder ao registro da seção técnica mantida na mesma.

(...)”

Baseando-se nas leis citadas acima, pode-se concluir que profissionais detentores de pessoa jurídica e que atuem diretamente na área de engenharia mecânica, devem se registrar junto ao CREA. Essas regulamentações vigoram desde antes da ascensão da lei que regulamenta a terceirização (lei nº 13.429), portanto conclui-se que as tratativas do CREA não serão alteradas."

Espero seu parecer e mais uma vez muito obrigado, sua ajuda foi fundamental!

Cordialmente,

Pietro Egidio de Bortolo”

E-mail recebido da diretoria do CREA-PR no dia 15/11/2017:

”Caro Futuro Engenheiro Pietro;

1 No mérito, a idéia e a sequencia do arcabouço jurídico normativo, estão corretos;
2 Entendo que você deve alinhar e inter-relacionar literariamente os diversos fragmentos apresentados, para conceder robustez à matéria e clarificação do assunto (sugiro que discuta a questão com seu orientador).

3 Solicito que altere minha qualificação supra indicada, pois, não sou coordenador da engenharia mecânica do CREA-PR. A qualificação correta é: Diretor Financeiro do CREA-PR, e Gestor de Fiscalização da Câmara Especializada em Engenharia Mecânica e Metalúrgica do CREA-PR.

Felicidade e boa sorte da defesa do trabalho.

Att.

Eng. Borges”