

## **Terceirização e amparo jurídico em caso de quebra de contrato entre as empresas de transporte Rodoviário de Ponta Grossa-PR**

Laís Ferreira de Lima (Unopar) laislima.\_@hotmail.com  
Anne Kelly Almeida Oliveira Machado (Unopar) annekelly.oliveira2@gmail.com  
João Manoel Albuquerque (Unopar) jmalbuquerque2201@gmail.com  
Henrique Muza de Oliveira Geraldo (Unopar) henriquemuza19@gmail.com  
Daniele Mudrey Degraf (Unopar) dani\_mudrey@yahoo.com.br

### **Resumo:**

Este artigo tem como objetivo evidenciar a prática da terceirização de venda de passagens dentro da Estação Rodoviária de Ponta Grossa- PR, analisando os motivos que levam a prática da terceirização das empresas de transporte rodoviário. O estudo mostra a relação entre contratante e contratada e o ponto de vista do terceirizado. Diante dos fatos conclui-se que de forma a driblar a legislação trabalhista a pejetização tem sido realidade dentro das empresas de Transporte Rodoviário de Ponta Grossa.

**Palavras-chave:** terceirização, contratos, corresponsabilidade.

## **Outsourcing and legal protection in case of breach of contract between the road transport companies of Ponta Grossa-PR**

### **Abstract:**

This article aims to highlight the practice of outsourcing ticket sales within the Ponta Grossa-PR Bus Station, analyzing the reasons that lead to the practice of outsourcing the road transport companies. The study shows the relationship of contractor and contractors and the point of view of outsourced. In the face of the facts it is concluded that in order to dribble the labor legislation pejetização has been reality within the companies of Road Transport of Ponta Grossa.

**Keywords:** outsourcing, contracts, co-responsibility

### **1 . Introdução**

Com a lei complementar nº123 de Dezembro de 2006, inicia-se uma nova perspectiva para os pequenos e micro empresários e também para o microempreendedor individual. A criação do estatuto traz consigo, simplificações e incentivos conforme o artigo 179 da Constituição Federal, o que possibilita um aumento nas atividades terceirizadas.

Este estudo vem trazer uma visão ampla sobre a importância da terceirização, visto que pequenas, micros e MEI's, vem tendo um crescimento representativo dentro do cenário comercial, hoje representam 27% do PIB brasileiro com perspectivas de

---

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

crescimento para 2018, segundo SEBRAE (2017). Com isso foi realizada uma pesquisa na Estação rodoviária de Ponta Grossa, nota-se que mais de 80% das agências optam por este tipo de atividade sendo elas atividades meio e atividades fim.

A pesquisa ajudará a compreender pontos positivos e negativos da terceirização, bem como a visão do contratado (MEI, Micro e Pequeno empreendedor) levando em consideração o disposto nos contratos de prestação de serviços e a responsabilidade das contratantes.

Portanto, a pesquisa servirá especificamente para refletir a problemática do ponto de vista do terceirizado num âmbito geral. Avaliar os contratos de prestação de serviços dentro da Estação Rodoviária de Ponta Grossa, por meio de pesquisas, que ocorrerão no período de 15 á 31 de março de 2018. Identificar os motivos que levam as Empresas de Transporte Rodoviário adotar esse tipo de prática.

## **2. Direito Empresarial**

O Direito Comercial foi criado inicialmente em 1850 para regulamentar e fortalecer os atos comerciais da época e foi baseado em costumes. O Direito de Empresa foi incorporado ao Código Civil em 2002, com o objetivo de unificar o Direito Privado e desta forma o Código Comercial existente anteriormente foi, em grande parte, revogado mantendo apenas as leis que compreendem o Comércio Marítimo. Surge então o conceito de Empresário que, conforme o artigo 966 do Código Civil – Lei 10406/02: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços”.

### **2.1. Pequenas empresas, microempresas e microempreendedor individual**

Em 14 de dezembro de 2006 foi instituída a Lei Complementar 123/2006 para diferenciar o tratamento das Grandes, Pequenas e Micro Empresas brasileiras visando a favorecer os pequenos empreendedores incentivando a formalização destas pequenas empresas. Em Portal da Lei Geral da Microempresa (2018), encontra-se a seguinte definição:

A Lei Geral, também conhecida como Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, foi criada pela Lei Complementar Federal 123/2006 para regulamentar tratamento favorecido, simplificado e diferenciado a esse setor, conforme disposto na Constituição Federal. Seu objetivo é fomentar o desenvolvimento e a competitividade da micro e pequena empresa e do microempreendedor individual, como estratégia de geração de emprego, distribuição de renda, inclusão social, redução da informalidade e fortalecimento da economia. A Lei Geral adota a seguinte classificação:

- Microempreendedor Individual: receita bruta anual até R\$ 60.000,00
- Microempresa: receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 360.000,00
- Empresa de Pequeno Porte: receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00

O MEI foi criado em 2008 e passa a ter algumas vantagens conforme apresentadas na definição do SEBRAE (2018): O trabalhador conhecido como informal pode se tornar um Microempreendedor Individual legalizado e passar a ter CNPJ, o que facilitará a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais.

Pode-se considerar que relevantes vantagens e desburocratizações foram trazidas com a Lei Geral regulamentadora das Empresas de Pequeno Porte (EPP), Microempresas (ME) e Microempreendedor Individual (MEI).

## **2.2. O que define a terceirização e como surgiu**

A terceirização é um ato que permite uma empresa a transferência de suas atividades a fim de obter melhores resultados, dessa maneira visando um menor custo e maior rentabilidade para o negócio, nesse aspecto enfatiza-se que a terceirização é uma forma de minimizar perdas e otimizar ganhos.

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não se pode conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que se tem a terceirização interferindo na sociedade e na economia.

A história conta que a terceirização teve sua origem na Segunda Guerra Mundial, quando os Estados Unidos aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas e também o Japão, fazendo-se necessário um sistema inteligente de produção rápida, proporcionando a ocupação da mão-de-obra ociosa existente.

A técnica continuou sendo aplicada e na década de 1980, o mercado trouxe mais mudanças nas empresas. O cliente, cada vez mais, se tornava o centro das atenções exigindo que as empresas se voltassem para conhecer o perfil do mesmo. As grandes empresas, no entanto, precisavam se colocar novamente dentro do mercado de forma intensa, acabaram descobrindo saídas para entrar de forma competitiva. Foi introduzida uma redução dos níveis hierárquicos, enxugando o organograma e reduzindo o número dos cargos dentro das empresas, o que agilizava as tomadas de decisão. O processo permitiu que as empresas obtivessem uma evolução parcial ao tentarem se tornar mais ágeis.

Toda essa reorientação empresarial, fez com que chegassem à conclusão de que, para tornar ainda mais ágil, deveriam transferir para terceiros encargos de execução de atividades secundárias, focando todos os esforços da empresa nas atividades principais. Isso gerou mais resultados e ficou conhecido como *outsourcing*, ou terceirização, em português.

A terceirização foi inserida no Brasil de forma diferente, o mercado estava cada vez mais restrito com suas dívidas externas e com isso as oportunidades diminuam. Isso fez com que fosse necessário encontrar novas abordagens buscando a minimização de perdas. Com isso, o exemplo do estrangeiro foi seguido. Mas foi somente na década de 1990 que a terceirização ganhou relevância nacional, pois se difundiu por praticamente todos os setores de atividade, inclusive no setor público.

---

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

Na atualidade dificilmente se encontram empresas que não possuem ramificações de suas atividades, sejam elas serviços ou produtos terceirizados.

No Brasil, por meio da lei 6.019 de 1974 é que se tem o primeiro ensaio de forma legal da terceirização. Esta lei permitia que os bancos tivessem o respaldo para contratação de empresas de vigilância.

Seguindo essa lei, é preciso entender dois pontos de principal relevância para essa prática, as atividades meio e as atividades fim, assim definidas:

Tanto a doutrina como a jurisprudência definem como atividade-meio aquela que não é inerente ao objetivo principal da empresa, trata-se de serviço necessário, mas que não tem relação direta com a atividade principal da empresa, ou seja, é um serviço não essencial e, como atividade-fim, aquela que caracteriza o objetivo principal da empresa, a sua destinação, o seu empreendimento, normalmente expresso no contrato social. (BONFIGLIOLI, 2009)

Em resumo, entende-se que toda a atividade que não é relacionada diretamente com o objetivo da empresa é uma atividade meio, usando como exemplo, uma empresa de confecção de móveis tem como o objetivo final a produção de móveis, logo a parte de limpeza, vigilância e manutenção são atividades meio. No presente momento nota-se que a terceirização é uma maneira de criar uma falsa relação jurídica, uma vez que existe indiretamente a relação de emprego entre o empregado e a contratante.

### **2.3 Contexto jurídico da terceirização**

Compreendendo a diferença entre atividade meio e atividade fim nota-se que a lei 6.019 de 1974, vinha de forma a regulamentar somente o serviço temporário como forma terceirização, e ainda assim somente das atividades meio. Conforme Superior Tribunal do Trabalho. Súmula 331 “A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços salvo caso de trabalho temporário”. Mesmo com essa distinção, a terceirização ainda se mostrou imponente, e continuou a expandir.

A antiga e atual legislação conflita pelos princípios da terceirização, porém, ambas têm o mesmo objetivo que é resguardar os direitos do trabalhador. A busca incessante das grandes empresas pela terceirização trouxe à tona o projeto de lei 4302/1998, implantado ainda no governo do Fernando Henrique Cardoso, e é reanimado pelo Deputado Rodrigo Maia em 2017, de forma a simplificar, esse entendimento pontua-se uma das principais mudanças: A terceirização das atividades fim, ou seja, depois de sancionada a lei, a terceirização passa a ter amparo legal em todos os setores da empresa.

Para Silva apud Marques, (2017) “A terceirização é uma forma nefasta de exploração da mão de obra dos trabalhadores”, entretanto nota-se que estudos feitos demonstram que a terceirização não vem ferir os conceitos e os direitos do trabalhador, que pelo contrário, uma terceirização bem administrada traz benefícios ao trabalhador e a empresa, no momento em que o desemprego tem assolado o Brasil toda prática em favor do aumento das oportunidades de trabalho, mesmo que

temporárias, podem ser bem vistas. (LEIRIA, 1992). Independente da lei que rege tal pratica nota-se que a terceirização é uma opção estratégica, pois o mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais competitivo, e exige busca por menores custos para assim conseguir se manter.

A lei 13.429/2017 alterou de forma positiva a pratica da terceirização, com isso percebe-se que a Justiça do Trabalho vem reformulando seus conceitos de forma a diminuir a precariedade de vagas no mercado de trabalho. Segundo Leiria (1992, p. 30) “Em nenhum momento a contratação de terceiros teria sentido se não fosse correta do ponto de vista jurídico”, com essa afirmação entende-se que a prática sempre teve apoio jurídico através dos contratos.

Entende-se que o judiciário sempre vem em defesa do funcionário, visando evitar fraudes contra empregados e buscando melhores oportunidades para os mesmo no mercado de trabalho.

Em relação, à contratação de terceiros é necessário que sejam realizadas as retenções tributárias, tais como, retenção de INSS, PIS, COFINS, CSLL, ISS e IRRF. Pois caso a contratante não efetue poderá ser responsável por recolher mesmo que não tenha retido na fonte.

## **2.4 Relação Contratante X Contratada**

Os serviços a serem terceirizados devem estar relacionados a atividade-meio, e isso pode ser observado através do contrato social da empresa, que é o documento que consta os dados básicos do negócio, sejam os sócios, endereço, deveres e ramos de atuação, e este por sua vez é necessário para a empresa iniciar suas atividades.

Com isso, entende-se que a atividade-fim de uma empresa não deve ser terceirizada. Isso é reafirmado, conforme decisões do TST - Tribunal Superior do Trabalho, existindo a terceirização ilícita ou ilegal é configurado o vínculo trabalhista, sendo a Tomadora responsável solidária, sendo a Justiça do Trabalho que determina o vínculo empregatício. Quando o juiz determina este vinculo a Tomadora é responsável imediatamente pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas a que o funcionário tem direito.

Caso, a empresa terceirizada não tiver recursos suficientes para os pagamentos das verbas relativas a reclamatórias trabalhistas, caberá à empresa Contratante o pagamento das verbas trabalhistas reclamadas.

Isso significa, mesmo não sendo considerado o vínculo trabalhista, que a Tomadora pagará os direitos trabalhistas, nos casos em que a terceirizada não honre seus compromissos com os funcionários.

Na hipótese de fraude aos preceitos trabalhistas pela prática da terceirização ilícita incidirá o artigo 9º da CLT, sendo considerado nulo.

### **2.4.1. Amparo Jurídico em situações de quebra de contrato**

Na contextualização de amparo jurídico cita-se o texto de Sandro Mabel (2014):

---



Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

O Projeto de Lei n. 4.330/2004 que dispõe sobre a proteção ao trabalhador terceirizado, garante aos empregados de empresas prestadoras de serviço a terceiros os mesmos direitos da CLT: 13o salário, férias remuneradas, adicional de férias, descanso semanal remunerado, hora extra com 50% de acréscimo, adicional noturno, licença maternidade, licença paternidade, estabilidade à gestante, contribuição previdenciária e recolhimento do FGTS. Além disso, a Lei determina que os terceirizados sejam tratados como um funcionário regular no que se refere ao acesso ao refeitório, a eventuais serviços de transporte e ao serviço médico interno da empresa que contrata a prestadora de serviço. Ela acaba com o tratamento distinto que existe hoje em relação aos empregados da CLT.

Para que o empregado terceirizado tenha segurança de que vai receber seus direitos, a Lei determina que a sua empresa precisara ter um seguro-garantia ou então tem de apresentar uma fiança bancária que cubra as despesas da rescisão do contrato de trabalho. Ela também pode optar por fazer uma caução em dinheiro. Neste caso, a caução terá de ser de pelo menos 4% do valor total do contrato que a terceirizada tem com a empresa principal, chamada de contratante. E este valor ficará numa conta vinculada que só pode ser movimentada com autorização da contratante. Além disso, a Lei obriga a empresa que contrata uma prestadora de serviços a fiscalizar o recolhimento dos direitos trabalhistas e previdenciários dos funcionários terceirizados. E permite que a contratante retenha parte do pagamento do contrato para honrar as obrigações trabalhistas e previdenciárias que a terceirizada não tenha eventualmente cumprido.

## **2.5. Responsabilidade solidária e subsidiária**

Com a criação da lei da terceirização as empresas contratantes passam a responder de maneira solidária, ou seja, existe pode ser partilhada por varias partes, sendo possível ao reclamante (credor) cobrar a dívida integralmente a qualquer uma delas, tendo de honrar pelo cumprimento de uma obrigação.

De outro lado, existe também a responsabilidade subsidiária que pode ser assim definida:

Por subsidiária entende-se a responsabilidade daquele que é obrigado a complementar o que o causador do dano (ou débito) não foi capaz de arcar sozinho. Ou seja, o subsidiário só responde pela dívida ou débito, depois que os bens do devedor principal não forem suficientes para a satisfação do débito.

Na responsabilidade subsidiária, os sócios são obrigados a complementar com seu patrimônio, com os bens pessoais, tudo aquilo que a sociedade não cumpriu sozinha. (EAGORALIVRO.COM, 2018)

Nos dois, casos em questão observa-se que ambas vêm para visar os interesses do trabalhador, em nenhum dos casos é possível extinguir a responsabilidade da contratante.

### **2.5.1 A Pejotização e a legislação trabalhista**

---

Pejotização, um termo jurisprudencial, que designa a maneira como as empresas de grande porte encontram em burlar a legislação trabalhista. Pejotização nada mais é do que contratar um PJ (pessoa jurídica) que se absteve dos seus direitos legais do trabalho para abrir uma empresa com CNPJ, para algumas vezes exercer a mesma função dentro da mesma empresa onde era empregado. No caso da pejotização os PJ's, não tem nenhum tipo de atividade específica própria, elas existem para suprir as necessidades de outra, através de uma mão de obra sem os altos encargos tributários que pagariam caso tivessem um funcionário registrado formalmente.

O Dicionário InFormal (2018) traz a definição da palavra pejotização como sendo “a contratação de serviços pessoais, exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, na tentativa de disfarçar eventuais relações de emprego.” Ao exemplificar o uso da palavra definida, o referido dicionário traz uma frase bem colocada: “A pejotização burla na realidade brasileira os direitos do trabalhador e é totalmente antagônica ao empregado.”

Embora amparada legalmente, a terceirização ainda possui alguns paradigmas a ser derrubados, devido ao fato de alguns contratantes que ainda agem da maneira perfídia procurando rentabilizar seus lucros. No que diz respeito à contratação formal, conforme Camila Pati (2017) escreveu para a revista Exame, lista-se os benefícios: Jornada semanal de no máximo 44 horas, horas extra, DSR (descanso semanal remunerado), 13º salário, licença maternidade/paternidade, Auxílio-doença, férias remuneradas + 1/3, seguro desemprego, aviso prévio indenizado e depósito de 40% do saldo do FGTS na demissão sem justa causa, estabilidade se for membro da CIPA, adicionais de salário, desconto de INSS no salário, depósito do FGTS por parte do empregador, desconto de imposto de renda no salário.

Fernanda Bottoni (2013) escreveu para a revista Exame que ao se tornar PJ a vantagem está ligada com os valores recebidos, uma vez que exista uma boa contratação, um pejotista pode ganhar um valor de 40% a mais do que fosse funcionário CLT.

### **2.5.2. Meios legais de fiscalização de contratos**

Existem vários meios de fiscalização de idoneidade, moralidade, assiduidade e legalidade de uma empresa a ser contratada, o direito produz formas legais para tal análise e firma-se em documentos específicos em que a contratante deve examinar, tais como: Contrato social, Atividade-fim, Composição societária, Bens imóveis, Seguros, Situação perante a Previdência Social e Justiça Federal, Situação perante a Justiça Comum e Justiça do Trabalho, entre outros. Leiria (1992, p.41) traz algumas recomendações referentes a sociedades, entre elas “É prudente evitar sociedades feitas entre cônjuges, entre pais e filhos ou, ainda, realizadas nas vésperas da contratação. É necessário ainda fazer uma análise cautelosa na contratação de Microempresas do ramo de prestação de serviços”.

Contudo para Leiria (1992, p.42 e 43):

---

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

É comum, entretanto, a empresa surpreender-se ao diagnosticar terceiros. Ao constatar grande número de irregularidades com terceiros já contratados (ou únicos contratáveis), a meta é traçar plano e prazo estratégicos para sanear o problema, fazendo isso sempre por partes. LEIRIA (1992, p.42 e 43)

Portanto, para se obter um contrato harmônico entre as partes deve-se analisar se as empresas "casam" a atividade-fim da Contratada com a atividade-meio da Contratante. Corroborando com isso, Leiria (1992, p. 45) acrescenta ainda que para obter em contrato inteligente e bom para os dois lados é necessário que:

Então, quem compra os serviços não deve, portanto, subordinar o realizador de serviços, sob pena de a prestadora dos serviços tornar-se mais um departamento da tomadora. Caso contrário, essa passa da condição de fiadora da contratação para o status de responsável, o que significa ser titular dos empregados da terceira. LEIRIA (1992, p. 45)

Esse tipo de contrato deve ser um material comprobatório de que o terceiro possui autonomia suficiente para executar as necessidades da Contratante. Também um estudo de patrimônio e de seus empregados seria interessante ser feito a fim de conhecer a integridade da Contratada.

Para finalizar Leiria (1992, p. 47) acrescenta ainda que “Não existe seguro conta má-fé e pode haver falta de critério na eleição de terceiro. É por esse motivo que quem paga é o eleitor, o contratante (culpa ineligendo)”.

### **3. Metodologia da pesquisa**

Inicialmente, a presente pesquisa partiu de um precedente bibliográfico, através do estudo do estatuto, legislação complementar e as súmulas. A partir disto, evidenciou-se a necessidade de entender o ponto de vista dos envolvidos no ato da terceirização. Desta maneira foi de extrema importância a aplicação do questionário aos pequenos, micros e microempreendedor individual que atuam na Estação Rodoviária de Ponta Grossa, bem como analisar na forma de análise documental os contratos de prestação de serviços.

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas. MARCONI E LAKATOS (2003, p. 183).

O método de pesquisa em forma de questionário foi aplicado entre os contratados ou agentes conforme consta nos contratos definindo os proprietários das microempresas individuais prestadoras de serviço terceirizado para as empresas de transporte terrestre no Terminal Rodoviário de Ponta Grossa. Marconi e Lakatos definem:

Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem



Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador; depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo. MARCONI E LAKATOS (2003, p. 201).

Na pesquisa documental, a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escrita ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois. (Marconi e Lakatos, 2003). O método de pesquisa documental deu-se por meio da análise dos contratos de prestação de serviços das microempresas individuais que prestam serviço terceirizado para o Terminal Rodoviário de Ponta Grossa.

#### **4. Pesquisa**

Com a análise dos contratos observa-se que esses são formulados de forma a proteger o contratante. Em sua maioria, trazem pontos como: custas referentes a aluguel, água, luz, telefone e material de expediente por conta da contratada, os contratos também resguardam o direito da rescisão contratual por ambas as partes, porém, com ônus quando rescindido pela contratada. Percebe-se também, em grande parte dos contratos, a menção à fiscalização documental da contratada, entretanto essa fiscalização não é efetiva segundo os terceirizados da Estação Rodoviária de Ponta Grossa. Observa-se que todos os contratantes procuram inserir cláusulas de forma a isentar-se de responsabilidades trabalhistas. Em um determinado contrato evidenciou-se uma cláusula onde o contratante pede exclusão jurídica, caso a sua empresa seja acionada em juízo ou fora dele, obrigando dessa forma a contratada assumir toda a responsabilidade.

Ainda, com relação aos contratos, os contratados afirmam que acabam assinando e aceitando as cláusulas impostas, pois se não o fizerem algum outro empresário pode aceitar, da mesma forma funcionam as comissões, os contratos implicam em comissões de 2%, 6%, 8% e 10%, sobre o valor da tarifa das passagens, ocorre que em algumas atividades não existe nenhum tipo de remuneração, como por exemplo, a impressão de passagens compradas pelos usuários (passageiros) através da internet, e aplicativos de celular, que nesse ponto utiliza-se do ambiente locado pela contratada, bem como materiais de expediente. Quando questionados a respeito da definição de porcentagem da comissão, os entrevistados afirmam que não existe uma regra por parte das contratantes, é “praticamente um leilão” como informado por um dos empresários, aquele empresário que aceita por menos acaba pegando o ponto de venda, ainda sobre essa prática, os empresários informam que algumas das contratantes baixaram suas comissões de 10% para 5%, e que esse montante não acaba nem cobrindo as despesas com o deslocamento até o banco para fazer o depósito dos valores, mas que ainda assim houve interessados.

Ao aplicar o questionário aos micros, pequenos e MEI's, constatou-se que a maioria usufrui dos benefícios da terceirização como principal fonte de renda, porém em alguns casos a terceirização é uma composição de renda.

Quando foram questionados sobre o vínculo de terceirização, os contratos foram unânimes quanto ao fato de não possuírem nenhuma garantia. Mas justificam tal submissão às cláusulas devido à concorrência existente no mercado.

---

No que diz respeito, aos pontos negativos da prática, sentem-se prejudicados diante do fato de não possuírem direitos legais do trabalho conforme CLT, e ter uma jornada de trabalho muitas vezes exaustiva, com escalas totalmente absurdas desde uma que se inicia das 06h20min da manhã e encerra-se as 18h, como outra que inicia as 8h e termina à 1h da manhã. E, algumas vezes obrigam-se a trabalharem doentes por não ter quem possa os substituir, como no caso dos microempreendedores individuais, que não possuem funcionários.

Uma forma, de incentivo e vista como principal ponto positivo pelos empreendedores terceirizados dentro da Estação Rodoviária de Ponta Grossa é a existência de uma comissão de vendas, pois desta forma compreendem que o montante a receber no final do mês depende de seu esforço pessoal nas vendas, e à medida que atingem a meta estipulada ganham bonificações que giram em torno de 2% sobre o valor destas vendas, além da quantia já estipulada no contrato.

Parte destes empreendedores terceirizados considera a prática favorável pelo fato de serem “donos do próprio negócio”, alguns por já estar há anos nessa rotina exaustiva, já estão adaptados à situação insalubre a qual se sujeitaram, e ironicamente não observam a possibilidade de serem demitidos, desconsiderando a probabilidade da rescisão do contrato.

## **5. Conclusão**

Diante do exposto neste artigo, pode-se concluir que, de forma a diminuir ou fugir da alta carga tributária que ocorre nas contratações diretas, as Empresas de Transporte Rodoviário adotam essa prática, de forma lícita, visto que existe um contrato para firmar as partes, ainda para as empresas contratantes além da questão dos tributos existe a vantagem no repasse a título de comissão, pois desta forma têm a certeza de que o empreendedor terceirizado vai se empenhar para vender mais e obter uma margem de lucro maior, assim beneficiando ambas as partes. Ainda no que diz respeito à contratante, esta se exime do custeio do ambiente de trabalho onde se dá a venda de passagens.

Para as contratadas terceirizadas, a vantagem está ligada diretamente ao seu esforço para alcançar as metas e assim garantir uma bonificação melhor.

De outro lado, o ponto negativo é que o vínculo, que se dá através do contrato, não lhes dá garantia nenhuma de continuidade e que muitas vezes passa despercebido por alguns comissionados.

Outro ponto, que vale salientar é o caso do microempreendedor individual, este por sua vez, pode ter até um funcionário registrado, mas em sua maioria são os donos e a própria mão de obra, se submetendo a volição do contratante, que não se preocupa com jornadas exaustivas, trabalhos aos finais de semana, ausência de férias, tão pouco ao fato do terceirizado trabalhar doente. Ao analisar todo o contexto, conclui-se que existe uma falha na parte da fiscalização por meio das contratantes, que só descrevem as situações nas cláusulas dos contratos, porém não as colocam em prática de forma efetiva, a fim de reduzir as chances e até mesmo neutralizar possíveis ações. Não beneficiam os terceiros de maneira positiva para que possam usufruir do mínimo que um trabalhador formal tem direito, não se

---

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

importam se a porcentagem que oferecem cabe aquele serviço que lhe esta sendo ofertado, oferecem a esmo, por que é o que acreditam ser necessário, mas com um olhar mais clinico das renomadas empresas, talvez fosse percebido que nem tudo está tão perfeito quanto parece.

O que teve maior destaque é que os contratos são redigidos pelas contratantes, porém, elas mesmas agem com descaso nesse tocante. E os terceiros acabam se submetendo a tais contratos, achando que tudo que está exposto nas clausulas é licito, porém sabe-se que as contratantes têm sim responsabilidade pelos atos das suas contratadas, e devem no mínimo fiscalizar de maneira efetiva esta pratica, de forma a resguardar possível dano futuro.

Aqueles que se utilizam da terceirização para compor a renda, acham o contrato algo bom, porque julgam serem os donos do seu próprio negócio, não vislumbram, porém que se a contratante resolve rescindir o contrato, a única coisa que cabe à contratada é aceitar, não percebem ainda que os contratos oneram somente uma das partes, ou seja, não existe reciprocidade em caso de quebra de contrato.

Em nenhum contrato notou-se a solicitação por parte do contratado qualquer tipo de garantia, no caso de rescisão.

Os micros, pequenos e MEI's não possuem outro tipo de atividade que não seja aquela destinada exclusivamente para a venda de passagens e isso ressalta ainda mais a questão de se usar a terceirização de forma a mascarar o vínculo empregatício, ou seja, a pejetização.

Nota-se que na terceirização das Empresas de Transporte Rodoviário, existe certo desmazelo quanto a mão de obra, independentemente de ser terceirizada ainda assim deve ser valorizado o trabalho daquele que está a seu serviço, levando a marca e fazendo a propaganda da sua renomada Empresa, e tratando com essa desfaçatez aqueles que o representam, judicialmente falando, pois possuem um contrato em comum acordo, acabam mostrando que não se importam em violar os direitos por meio de coação, uma vez que não aceitem o estipulado, podem ficar a mercê do mercado de trabalho.

A Lei da Terceirização, assim chamada a Lei 13.429 de 31 de Março de 2017 esclarece que a contratante é subsidiária, ou seja, quando se esgotam os meios de cobrança sobre a prestadora do serviço, a contratante é citada.

No caso especifico das Empresas de Transporte Rodoviário de Ponta Grossa, nota-se um descuido por parte dos empresários que possuem funcionários na interpretação adequada dos contratos, havendo uma rescisão eles, obrigatoriamente, devem honrar com as despesas oriundas das demissões de funcionário, e não tendo nenhuma garantia (valor) acabam deixando isso a encargo da contratante.

Ainda que sejam pessoas jurídicas, os MEI's podem comprovar o vínculo trabalhista através dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que parte do pressuposto que para que aja vínculo empregatício deve de ser ter os princípios da não eventualidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade, que no caso das Empresas de Transporte Rodoviário não está sendo levado em consideração, uma

---

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

vez que a prestação de serviço não é eventual, as pessoas jurídicas contratadas são subordinadas uma vez que tem seus horários, na maioria dos casos usam uniforme com a logo da contratante, e devem estar presentes para a prestação do serviço, recebem um valor pelo serviço prestado e no caso do MEI esse deve comparecer não podendo ser substituído.

## Referências

**BONFIGLIOLI, JOSÉ CARLOS.** *Trabalho temporário de terceirização de serviços – Aspectos legais e sociais.* Disponível em: <https://www.jobcenter.com.br/livro-recomendado/5-02-atividade-fim-e-atividade-meio-definicao/> Acesso em 04/04/2018

**BOTTONI, FERNANDA.** *8 pontos para considerar bem antes de topar ser PJ.* Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/proposta-indecorosa/> Acesso em 04/04/2018

**BRASIL.CÓDIGO CIVIL.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0556-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0556-1850.htm) acesso em 20/03/2018.

**BRASIL.CÓDIGO CIVIL.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm) acesso em 20/03/2018.

**DICIONÁRIO INFORMAL . Pejotização.** Disponível em: <https://www.dicionarioinformal.com.br/significado/pejotiza%C3%A7%C3%A3o/20643/> Acesso em: 04/04/2018

**EAGORALIVRO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA.** Disponível em: <https://eagoraolivro.wordpress.com/tag/responsabilidade-subsidiaria/>. Acesso em 04/04/2018

**JUS.COM.BR** Disponível em: <https://jus.com.br/noticias/27435/o-que-e-a-lei-de-protecao-ao-trabalhador-terceirizado> Acesso em 19/03/2018.

**MABEL, SANDRO.** *O que é a Lei de Proteção ao Trabalhador Terceirizado?* Disponível em: <https://jus.com.br/noticias/27435/o-que-e-a-lei-de-protecao-ao-trabalhador-terceirizado> Acesso em 23/03/2018

**PORTAL LEI GERAL DA MICROEMPRESA.** Disponível em: <http://www.leigeral.com.br/o-site/o-que-e-a-lei-geral> acesso em 21/03/2018.

**LEIRIA, JERONIMO SOUTO;** *Terceirização.* Porto Alegre; Editora Sagra – 1992

**MARCONI, MARINA DE ANDRADE; LAKATOS, EVA MARIA.** *Fundamentos de Metodologia Científica.* São Paulo: 5ª edição Editora Atlas - S.A., 2003.

**MARQUES, LULA.** *Rodrigo Maia ressuscita proposta de terceirização da era FHC.* Disponível em: <http://www.pt.org.br/rodrigo-maia-ressuscita-proposta-de-terceirizacao-da-era-fhc/> acesso em 26/03/2018.

**PATI, CAMILA.** *Ser PJ e ser terceirizado são duas situações diferentes. Entenda.* EXAME. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/ser-pj-e-ser-terceirizado-sao-duas-situacoes-diferentes-entenda/> Acesso em 04/04/2018.

**SEBRAE.** Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-ser-mei,e0ba13074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD> acesso em 21/03/2018.