Contrato de Trabalho: Um Estudo Comparativo entre os Custos do Regime Celetista e a Terceirização



Angelo Giasson[1]; Diones Kleinibing Bugalho[2;] Francieli Morlin Bugalho[3]
[1]Faculdade Mater Dei; [2]Universidade Comunitária da Região de Chapecó – UNOCHAPECÓ; [3]Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

RESUMO
Esta pesquisa tem como objetivo analisar se a terceirização do quadro de empregados de uma empresa de comunicação terá custos mais baixos do que a contratação pela CLT. A realização, justifica-se pela intensificação dos debates nessa área após à aprovação da Lei n. 13.429 (2017), que altera dispositivos sobre o trabalho temporário e também dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Entretanto, é importante ressaltar que a empresa tem a desvantagem que o empregado não poderia migrar do regime de contrato CLT para o regime de contrato MEI, que por lei se determina um desvinculo de no mínimo 18 meses. Determinação esta que não vigora para novos contratados. Quanto a metodologia, caracteriza-se como pesquisa documental de estudo de caso com abordagem quantitativa, em que foram apurados os custos dos contratos celetistas comparando-os com a possibilidade de terceirização da mão de obra para uma empresa de mídia. Para realizar a comparação, foram entrevistados alguns profissionais da área para identificar o valor a ser cobrado por hora, caso este contrato fosse realizado mediante contrato terceirizado. Os resultados indicam que a empresa teria maiores custos caso optasse pela terceirização, na casa de 29%, dessa forma evidenciando que o gestor deve avaliar as possibilidades existentes a fim de escolher pela menos onerosa.

Palavras chave: CLT, Terceirização, Contrato de Trabalho.

ABSTRACT
This research aims to analyze whether outsourcing the staff of a communication company will have lower costs than hiring by CLT. The realization is justified by the intensification of debates in this area after the approval of Law no. 13,429 (2017), which changes provisions on temporary work and also provides for labor relations in the company providing services to third parties. However, it is important to note that the company has the disadvantage that the employee could not migrate from the CLT contract regime to the MEI contract regime, which by law determines a disconnection of at least 18 months. This determination does not apply to new hires. As for the methodology, it is characterized as documentary research of a case study with a quantitative approach, in which the costs of the hiring contracts were determined by comparing them with the possibility of outsourcing labor to a media company. In order to make the comparison, some professionals in the area were interviewed to identify the amount to be charged per hour, in case this contract was carried out through an outsourced contract. The results indicate that the company would have higher costs if it opted for outsourcing, around 29%, thus showing that the manager must evaluate the existing possibilities in order to choose the least costly option.

Key Words: CLT, Outsourcing, Employment Contract.

1. INTRODUÇÃO

Questões trabalhistas e tributárias são antigos motivadores de discussões tanto entre empresários e empregados, quanto no meio político e acadêmico. Entretanto, o debate nessa área se intensificou após à aprovação da Lei n. 13.429 (2017), que altera dispositivos sobre o trabalho temporário e também "dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros". A decisão de possuir empregados contratado mediante CLT, ou terceirizado se transformou em um dilema dentro das organizações.

Para a contratação legal de um assalariado deve ser observada pelos empregadores uma série de medidas constituintes nas obrigações trabalhistas. Entre as obrigações estão aquelas que derivam de obrigações constitucionais e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento, sendo contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho e arrecadados pelo governo.

Contudo, o cenário trabalhista mudou de maneira drástica no decorrer do ano de 2017, a Lei nº 6.019/74 apresentou o seu texto alterado com o aparecimento das Leis nº 13.429/17 e 13.467/17, essa última titulada de Reforma Trabalhista, as quais além flexibilizar o vínculo trabalhista, trazem modificações, sendo a principal delas a opção da empresa contratar de um terceiro sua mão-de-obra.

Diante disso, avaliar os custos com a folha de pagamento sob o âmbito legal e contábil através das empresas do setor privado, enfatizando direitos, deveres e obrigações da relação empregador e empregado tem se tornado pertinente. É importante destacar que cada empresa possui sua particularidade, como ramo de atuação, região, porte econômico e sazonalidade. Assim se faz necessário um estudo de caso aprofundando para cada organização.

Dessa forma, este estudo compara custos entre a contratação direta de empregados e a terceirização desses para uma empresa de comunicação situada na cidade Pato Branco – PR. A seguinte pergunta de pesquisa deriva dessa problemática: A terceirização do quadro de empregados de uma empresa de comunicação terá custos mais baixos do que a contratação pela CLT? Como forma de responder esta pergunta o objetivo deste trabalho consiste em: Analisar se a terceirização do quadro de empregados de uma empresa de comunicação terá custos mais baixos do que a contratação pela CLT.

Esta pesquisa justifica-se pela relevância que a terceirização implica nas organizações. Para Bulajic e Domazet (2012) o foco da terceirização está intrinsicamente na questão econômica, com redução da despesa salarial, o que pode aumentar a produção e o lucro. Nesse sentido, Camuffo (2004), afirma que a terceirização orientada a recursos

se utiliza de diferentes tecnologias, buscando diferentes fornecedores do serviço como estratégia para garantir o lucro nas empresas.

A terceirização de serviços administrativos e considerados próprios da companhia, tem sido uma grande preocupação para muitas empresas (Johnson, 1997). Nas últimas décadas, o alto crescimento correspondente das indústrias de serviços também é um fenômeno econômico importante, parte desse crescimento pode estar relacionada ao aumento da terceirização (ABRAHAM; TAYLOR, 1996). A escolha entre terceirizar e executar serviços internamente, portanto, deve ter um impacto significativo na medida da produtividade do trabalho dos fabricantes (ONO, 2017).

Paralelamente ao crescimento da terceirização, tornou-se difícil cobrir uma variedade maior de serviços, o que ocorre devido as incertezas envolvidas na terceirização entre os países, que possuem diferentes problemas teóricos e práticos (ZITKIENE, 2015). Nesse sentido, a terceirização é estudada a muitos anos em diversos países, que possuem uma maior flexibilização nas normas trabalhistas, o que com a introdução da Lei 13.429 (2017) permite que os empregadores possuam terceirizar diversas atividades, incluindo as atividades fim da empresa, dessa forma tornando-se relevante a aplicabilidade desta pesquisa.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Reforma Trabalhista e a Terceirização no Brasil

A terceirização tivera início a partir do Projeto de Lei nº 4302/98, que teve a sua exposição requerida ao Ministério do Trabalho e Emprego pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso. Tratava-se de uma formação da ideia de lei com teor neoliberal que havia como sugestão a alteração na Lei nº 6.019/74. Já nesse período as contestações acerca da inclusão da terceirização eram bastante polêmicas, tendo o Ministro Presidente do TST à época, Almir Pazzianotto, protegido a liberação da terceirização nas atividades-fim, bem como o encargo solidária dos contratantes de serviço (PINTO, 2017).

Os processos do mencionado Projeto de Lei permaneceram em 2003, quando o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva requereu a remoção da proposição em tramitação no Congresso, declarando se tratar de um projeto de empreendimento do Poder Executivo. Tal solicitação foi imediatamente recusada pela Câmara Federal, sob a comprovação de que o projeto permaneceria agrupado à agenda parlamentar do país, pretexto pelo qual não poderia ser facilmente privado de pauta (BRAGHINI, 2017)

Portanto, em um assunto de alta influência desempenhado pelo movimento sindical, sob um cenário econômico adequado à sua aceitação, bem como diante de uma crise política e de duráveis junturas das entidades patronais que procuram firmemente a atualização da legislação trabalhista brasileira, o projeto de Lei nº 4302/98 foi confirmado e modificado na Lei nº 13.429/17 que, como já adotado, revogou por alterar a Lei nº 6019/74.

Nesse meio tempo, em seguida modificações mais drásticas surgiram com a aceitação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que se elevou na Lei nº 13.467/17. Foi titulada como a Reforma Trabalhista, por requerer alterações expressivas em múltiplos artigos da Concretização das Leis do Trabalho, bem como nas Leis nº 8.036/90, 8.212/91 e, principalmente, 6.019/74, a fim de adaptar a legislação às novas afinidades de trabalho.

Essas modificações solicitadas pelas Reformas Trabalhistas se acionam para afirmar direitos aos operários terceirizados, praticamente substituindo a Lei nº 13.429/17, uma vez que, ainda que sustente algumas acomodações, estudo a matéria da terceirização de forma mais compreensivo e característica (LIMA, 2017).

Nesse contexto, confia-se que a terceirização é invenção de um organismo de flexibilização que revoga por ocasionar à precarização das condições do trabalho, uma vez que se aborda de um meio no qual as empresas procuram uma durável diminuição dos custos de produção, para se colocarem em uma melhor posição na rivalidade do mercado econômico (CORTEZ, 2015).

2.2 Enunciado Nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho

A terceirização sob a perspectiva da Súmula 331 do TST, essa foi a base para regular as afinidades empregatícias. A empresas terceirizadas conviveram como alicerce a jurisprudência, especialmente por intermédio do TST nos exemplares de seus entendimentos sumulados, bem como as várias leis difundidas, tendo bastante adesão as Leis nº 6.019/74 e 7.102/83. Primeiramente, por mais que abordasse sobre as hipóteses de contratos passageiras, não cometendo referência às relações terceirizadas, foram aproveitadas analogamente, estabelecendo como um importante embasamento para a regulamentação da terceirização.

No estudo de Batista (2013) considera que é licita a terceirização cuja a condição da ocupação ou operário seja lícito ou legal, assim como, seja acordado por intermédio de honorários. Equitativamente, é lícito a terceirização efetiva-se mediante ao trabalho temporário, desde que, não extrapole três meses do prestamento de serviços, pelo

trabalhador, como por exemplo as consequentes atividades: de vigilantes; de serviços de limpeza; de empreitada entre outros.

Apresenta-se ainda como maneira lícita de terceirização, o trabalho em residências, mas este tem que ser por contratação autônoma. Não é apenas na contratação de costureiras, marceneiros, confeiteiros ou cozinheiros que se apresentam a terceirização lícita, contudo ainda em diferentes ramos de profissões, nos propósitos de onde existe ativa autonomia do prestador de serviço. Então, a contratação do operário autônomo do mesmo modo é lícita, sob a ocorrência de que tenha a influência imprescindível do sindicato da classe profissional (BATISTA, 2013).

Martins (2014) pontua os pré-requisitos da terceirização lícita:

- A confiabilidade financeira terceirizada;
- Ascensão de insegurança pela terceirização;
- Especificação nos ofícios a serem oferecidos;
- Comando das atividades pela competente firma terceirizada;
- Uso do serviço, especialmente em relação a atividade-meio;
- Precisão excepcional e provisória de ofícios.

É complexo não cogitar em terceirização, no andamento em que se tem a consequente afinidade na empresa principal: o empregado terceirizado trabalha no interior da empresa, desempenha as tarefas iguais com característica que seus prepostos. Quando se tem um empregado trabalhando terceirizado na empresa, adotando a mesma jornada trabalhada que os colaboradores celetistas, depara-se com uma situação de conflitos e possível trapaça quanto ao vínculo de trapacear o elo empregatício e distanciando a execução do contrato de trabalho (PINTO, 2017).

Neste caso, se o empregador tem por objetivo diminuir as despesas com os encargos laborais e os salários destinados para seus funcionários, utilizando-se da terceirização, essa ação é analisada como ilegal, e a terceirização é apurada como nula. Transposto assim, a apreender este fato como a afinidade de emprego, adotando as normas da CLT (CORTEZ, 2015).

Importante reconhecer o sentido da atividade-meio e atividade-fim, para que se apresente melhor conhecimento da terceirização lícita e ilícita. Colocado isto, a súmula 331 do TST, elucida que é impedida a terceirização na atividade-fim da empresa, pois, referido exercício estabelece fraude ao direito trabalhista.

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam aos núcleos da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. Por outro lado,

atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços (DELGADO, 2015).

Com a informação do conceito das atividades meio e atividades-fim, é importante avaliar os propósitos de terceirização ilícita ou ilegal. A partir, desse andamento já tem um posicionamento do lítico na terceirização, ficando mais tranquilo o entendimento do ilícito. Por este pretexto, a terceirização ilícita é apontada pela relação entre o empregador e o trabalhador prestador de serviço, havendo nesta afinidade o comparecimento da pessoalidade ou submissão, com a intenção de encobrir o elo empregatício e prejudicar as leis trabalhistas (BATISTA, 2013)

A terceirização ilícita, apresenta como primária decorrência a tornar inexistente o elo empregatício do operário terceirizado com a organização prestadora, e restabelece o vínculo com a operadora contratante dos ofícios (BATISTA, 2013). Assim, Delgado (2015) explana que a invalidação da conexão original com a firma arrendadora de serviços em benefício de reatamento com a instituição tomadora é decorrência, contudo, que se incide exclusivamente nas circunstâncias de terceirização ilícita.

Considerando as terceirizações regulares descritas nos incisos I e III e súmula 331 do TST, conserva-se intato o vínculo jurídico com a firma terceirizante. Denega a ordem jurídica, deste modo, reconheçam do vínculo empregatício do trabalhador terceirizado com a firma tomadora de serviços. E que estando regularizada a relação jurídica trilateral terceirizante, inexiste que se discorrer em modificação dos vínculos jurídicos aderentes primordialmente entre os artifícios.

Com base neste contexto que muitos juízes e tribunais trabalhistas decorriam ajuizando diferentes ações resultantes da terceirização, e foi a datar que nasceu a precisão de se apoiar conhecimentos a respeito de acontecimentos periódicos. E como um meio de fazer obedecer a esta parte conflitante da matéria, adveio o Enunciado nº 331/TST, em seguida alterado.

Pontua assim Ramos (2001) que embora os enunciados representem mera uniformização da jurisprudência do TST, o Enunciado nº 331 pela ausência de legislação sobre a matéria, assumiu caráter normativo, havendo até quem afirme que, pela aparência da lei, certos enunciados têm constituído verdadeira ‘usurpação do poder de legislar’, como seria o caso do enunciado em questão.

Neste argumento, a súmula 331, como se percebe, replicou determinados julgamentos que se cometiam ao escrito da súmula 256. Em conclusão, acionou as

proposições de terceirização apontadas pelo Decreto lei n.º 200/637, como firmemente mencionado, dentre diversas alterações. Na estrutura destas, uma das mais expressivas foi a citação à diferenciação entre atividades meio e atividades fim do tomador de serviços, que distinguia um dos discernimentos de comparação de legalidade, ou não, da terceirização cometida.

2.3 Vantagens e Desvantagens da Terceirização

Considerando o estudo de Delgado (2015), a terceirização durante os últimos tempos vem ganhando espaço no mercado por ser ponderada uma das formas mais simples de trabalhar, pois não existe a obrigação do vínculo empregatício com a organização que contrata o trabalhador terceirizado. Para elas essa tática é considerada uma das mais vantajosas pelo fato que se pode acrescer a produtividade reduzindo o custo com colaboradores e encargos sociais num curto trecho de tempo.

Num primeiro momento, a terceirização mostra-se como um artifício bem lucrativa. De tal maneira, uma das aparências mais interessantes da terceirização surge da probabilidade de modificar custos fixos em variáveis, extinguir boa parte das operações não eficazes e autorizar o capital para o aproveitamento no avanço do processo produtivo, em novos métodos e mercadorias (DELGADO, 2015).

Existe também a ideia de um crescimento da qualidade de afazeres concretizadas, em benefício da particularização das organizações prestadoras dos serviços. Neste segmento, a terceirização significaria a responsável por instituir, nos últimos tempos, a expectativa de concorrência entre as empresas uma vez que “incrementa [...] a produtividade e a qualidade na produção, originando competitividade no mercado, o que pode baratear o preço dos produtos”, determinando, portanto, benefícios para a sociedade (MARTINS, 2014).

Ainda Martins (2014), explana que existe quem proteja a terceirização como uma provável solução para os colapsos de desemprego que se invadiram pelo mundo, já que, ainda que precariamente, institui postos de empregos, permitindo o crescimento socioeconômico dos países que a praticaram.

Dessa forma, é inegável o desenvolvimento da prática de administração de serviços terceirizados para a economia nacional, e dentre as mais variadas vantagens a que mais se destaca são os reflexos no setor social, em que todos os trabalhadores garantam seu emprego (CASTRO, 2000).

De outra forma, discute-se a terceirização, no contexto da flexibilização trabalhista, traz em seu bojo, somente benefícios. Têm desvantagens intensas ao exercício

terceirizante, especialmente em referência ao sujeito trabalhador. Em oposição do que se idealizava, a terceirização é impossibilitada de adequar proveitos exagerados, uma vez que se inclinam a ampliar o desemprego, diminui, concomitantemente, o mercado consumidor, causando uma inclinação nas vendas e, por consecutivo, nos ganhos (DELGADO, 2015).

3. METODOLOGIA

De acordo com a pesquisa de Gil (2007, p. 54), o estudo de caso procura conhecer em profundidade o como e o porquê de um fato, o qual se deduz ser única em muitos aspectos, procurando entender o que há nela de mais fundamental e característico. Dessa forma, esta pesquisa consistiu em um estudo de caso, com abordagem comparativa e quantitativa. O estudo foi realizado utilizando o quadro de empregados de uma empresa, sendo que especificamente a função de comunicador será analisada. A empresa, objeto de estudo desta pesquisa, está situada na cidade de Pato Branco - PR, atuando na prestação de serviços de comunicação, comércio de mídias sonoras e marketing, a fim de evitar a identificação da entidade será aqui denominada como “Midia Local".

A pesquisa documental incide na análise de documentos das mais variadas nascentes e indicados por base o problema estudado. De acordo com Vianna (2001, p. 136) “para efetivar este tipo de pesquisa você deve partir da análise de documentos oriundos de diversas fontes e selecionados em função do problema a estudar, das questões a responder e dos objetivos a alcançar com a investigação”. Para o desenvolvimento deste estudo será, também, agregada a pesquisa documental, para a coleta de informação. Os dados que foram coletados, juntamente com o setor de recursos humanos, departamento contábil e administrativos da empresa. Sendo que com autorização da empresa, foram fornecidos todos os dados reais da empresa.

Após realizada a coleta de informações, os dados passaram por uma seleção, tabulação, representações em tabelas, quadros e gráficos para que fossem chegados aos valores totais e percentuais a fim de representar da forma mais clara e analítica possível, para que fossem facilmente interpretados pelos leitores desta pesquisa.

Para a comparação, buscaram-se informações relativas ao período de 2019 que compreende a folha salarial de 2019 da função de comunicador e cálculo dos custos da contratação de prestador de serviços terceirizados.

Para o levantamento dos custos de prestação de serviços terceirizados, foram efetuadas entrevistas com prestadores autônomos e com potenciais prestadores, ou seja, com diversos candidatos que estavam dispostos a prestarem serviços de forma autônoma,

obedecendo todos os preceitos da legislação vigente. De tal maneira, que se chegou em 30 propostas para os 10 postos disponíveis.

Para viabilizar a comparação de custos foi utilizado a planilha composição dos encargos sociais no modelo Pastore (1996), sendo Previdência Social; FGTS; Salário-educação; Acidentes do trabalho (média); Sesi; Senai; Sebrae; Incra; Repouso semanal; Férias; Feriados; Abono de Férias; Aviso prévio; Auxílio-enfermidade; 13º Salário; Despesa de rescisão contratual; Reflexos dos itens anteriores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para analisar as despesas com a folha de pagamento da empresa e fosse possível comparar com os gastos da terceirização, foram extraídas as informações do software, no módulo folha de pagamento foi possível chegar aos seguintes valores, conforme demonstrado na Tabela 1:

TABELA 1 - REMUNERAÇÃO BRUTA ANUAL POR POSTO DE TRABALHO

REMUNERAÇÃO BRUTAL ANUAL DE CADA FUNÇÃO			
Função 1	16.581,08	Função 6	25.296,16
Função 2	18.217,40	Função 7	23.729,76
Função 3	17.735,00	Função 8	27.231,72
Função 4	21.579,80	Função 9	60.339,60
Função 5	22.045,84	Função 10	36.303,64
Total		R$ 269.060,00	

Fonte: Dados da Pesquisa

O Salário base varia de acordo com a horário de programação, os comunicadores responsáveis pela programação em horário nobre, recebem maiores salários. A experiencia também é um fator relevante para possuir uma remuneração maior, contudo, é importante destacar que os programas com mais audiência do público, são justamente apresentados por estes comunicadores mais experientes.

Os dados da Tabela 1 são referentes aos dez funcionários contratados que a empresa de mídia local possui, todos estes, atuam em funções de comunicadores e divulgadores da empresa.

A Tabela 2 apresenta os custos da contratação de prestação de serviços de terceirizados:

TABELA 2 - CUSTOS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

VAGAS DISPONÍVEIS	VALOR DA HORA	HORAS SERVIÇOS MENSAIS	TOTAL MENSAL	TOTAL ANUAL
Função 1	R$50,00	120	6.000,00	66.000,00
Função 2	R$65,00	220	14.300,00	157.300,00
Função 3	R$60,00	120	7.200,00	79.200,00
Função 4	R$70,00	120	8.400,00	92.400,00
Função 5	R$75,00	180	13.500,00	148.500,00
Função 6	R$80,00	200	16.000,00	176.000,00
Função 7	R$75,00	200	15.000,00	165.000,00
Função 8	R$72,00	220	15.840,00	174.240,00
Função 9	R$95,00	180	17.100,00	188.100,00
Função 10	R$62,00	160	9.920,00	109.120,00
Total	-	1.720	123.260,00	1.355.860,00

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 2 demonstra os valores orçados com os próprios prestadores de serviços, como citado, foram efetuadas entrevistas com prestadores autônomos e com potenciais prestadores, ou seja, candidatos que estavam dispostos a prestarem serviços de forma autônoma, obedecendo todos os preceitos da legislação vigente. Para cada vaga de trabalho disponível foram avaliados 3 orçamentos, assim, se obteve os valores apresentados na Tabela 2, em cada posto de trabalho. A Tabela 3 apresenta os custos totais de cada empregado utilizando a composição dos encargos sociais no modelo Pastore (1996).

TABELA 3 - RESUMO DO CUSTO POR EMPREGADO

ITEM	FUNÇÃO 1	FUNÇÃO 2	FUNÇÃO 3	FUNÇÃO 4	FUNÇÃO 5
R	16.581,08	18.217,40	17.735,00	21.579,80	22.045,84
A	5.936,03	6.521,83	6.349,13	7.725,57	7.892,41
B	6.338,95	6.964,51	6.780,09	8.249,96	8.428,12
C	2.235,13	2.455,71	2.390,68	2.908,96	2.971,78
D	2.412,55	2.650,63	2.580,44	3.139,86	3.207,67
T	33.503,73	36.810,08	35.835,34	43.604,14	44.545,82
ITEM	**FUNÇÃO 6**	**FUNÇÃO 7**	**FUNÇÃO 8**	**FUNÇÃO 9**	**FUNÇÃO 10**
R	25.296,16	23.729,76	27.231,72	60.339,60	36.303,64
A	9.056,03	8.495,25	9.748,96	21.601,58	12.996,70
B	9.670,72	9.071,89	10.410,69	23.067,83	13.878,88
C	3.409,92	3.198,77	3.670,84	8.133,78	4.893,73
D	3.680,59	3.452,68	3.962,22	8.779,41	5.282,18
T	51.113,42	47.948,35	55.024,41	121.922,20	73.355,13

Nota: R = Remuneração Anual; A = Obrigações sociais; B = Tempo não trabalhado I; C = Tempo não trabalhado II; D = Reflexos e provisões; T = Total geral.

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 3 apresenta o resumo empregado para se possa fazer o cálculo por hora, e assim, comparar com os custos da terceirização. Na Tabela 4 são apresentados o valor da hora trabalhada e de serviços prestado para o empregado celetista e para o terceirizado, comparativamente.

TABELA 4 - CUSTO EMPREGADO CELETISTA VERSUS CONTRATO TERCEIRIZADO

VAGAS DISPONÍVEIS	CUSTO ANUAL EMPREGADO	HORAS UTEIS ANUAIS	VALOR DA HORA	VALOR DA HORA DO TERCEIRIZADO	DIFERENÇA POR HORA
	CELETISTA				
Função 1	33.503,73	2.640,00	R$12,69	R$50,00	R$37,31
Função 2	36.810,08	2.640,00	R$13,94	R$65,00	R$51,06
Função 3	35.835,34	2.640,00	R$13,57	R$60,00	R$46,43
Função 4	43.604,14	2.640,00	R$16,52	R$70,00	R$53,48
Função 5	44.545,82	2.640,00	R$16,87	R$75,00	R$58,13
Função 6	51.113,42	2.640,00	R$19,36	R$80,00	R$60,64
Função 7	47.948,35	2.640,00	R$18,16	R$75,00	R$56,84
Função 8	55.024,41	2.640,00	R$20,84	R$72,00	R$51,16
Função 9	121.922,20	2.640,00	R$46,18	R$95,00	R$48,82
Função 10	73.355,13	2.640,00	R$27,79	R$62,00	R$34,21
Total	543.662,64	-	-	-	-

Fonte: Dados da Pesquisa

Como pode ser observado na Tabela 4, custo por hora do empregado celetista é consideravelmente menor do que do prestador de serviço, contudo, essa informação não é conclusiva, visto que os comunicadores celetistas não passam a jornada integral exercendo a função de comunicador, visto que a programação, não exige dedicação em todas as horas prevista na jornada de trabalho, além disso, para empregados celetistas o descanso semanal e feriados são remunerados.

A empresa, objeto de estudo, tomadora dos serviços terá o direito de descontar as despesas com serviços tomados dos tributos PIS, COFINS, IRPJ e CSLL. Sendo assim, tendo em vista, que a atividade empresarial da “Midia Local”, obrigada o enquadramento no regime tributário lucro real. Foi Considerado as seguintes alíquotas: PIS (1,65%), COFINS (7,6%), IRPJ (15% + 10% de adicional = 25%) e CSLL (9%), chegando a uma alíquota acumulada de 43,25%. A Tabela 5 apresentada os custos de terceirização com os tributos descontados.

TABELA 5 - CUSTOS DA TERCEIRIZAÇÃO COM DESCONTO DE TRIBUTOS

VAGAS DISPONÍVEIS	TOTAL ANUAL	PIS/COFINS/ IRPJ CSSLL	TOTAL
Função 1	66.000,00	-28.545,00	37.455,00
Função 2	157.300,00	-68.032,25	89.267,75
Função 3	79.200,00	-34.254,00	44.946,00
Função 4	92.400,00	-39.963,00	52.437,00
Função 5	148.500,00	-64.226,25	84.273,75
Função 6	176.000,00	-76.120,00	99.880,00
Função 7	165.000,00	-71.362,50	93.637,50
Função 8	174.240,00	-75.358,80	98.881,20
Função 9	188.100,00	-81.353,25	106.746,75
Função 10	109.120,00	-47.194,40	61.925,60
Total	1.355.860,00	-586.409,45	769.450,55

Fonte: Dados da Pesquisa

Conforme apresentado na Tabela 5, os custos com serviços tomados dão direito ao crédito de contribuições como PIS e COFINS para empresa contratante, bem como, geram despesas dedutível de IRPJ e CSLL. Neste aspecto, se desconta os respectivos valores recuperáveis da projeção de dispêndios de serviços terceirizados. Apresentado todos as possíveis incidências de custos e benefícios, é possível chegar em um comparativo final entre contratação de mão-de-obra sob regime CLT e contratação de prestação de serviços terceirizados, conforme apresenta a Tabela 6.

TABELA 6 - COMPARATIVO ENTRE O CONTRATO CELETISTA E TERCEIRIZADO

VAGAS DISPONÍVEIS	CELETISTA	TERCEIRIZADO	DIFERENÇA
Função 1	33.503,73	37.455,00	3.951,27
Função 2	36.810,08	89.267,75	52.457,67
Função 3	35.835,34	44.946,00	9.110,66
Função 4	43.604,14	52.437,00	8.832,86
Função 5	44.545,82	84.273,75	39.727,93
Função 6	51.113,42	99.880,00	48.766,58
Função 7	47.948,35	93.637,50	45.689,15
Função 8	55.024,41	98.881,20	43.856,79
Função 9	121.922,20	106.746,75	-15.175,45
Função 10	73.355,13	61.925,60	-11.429,53
Total	543.662,64	769.450,55	225.787,91

Fonte: Dados da Pesquisa

Como pode ser observado mediante a Tabela 6, ao analisar o quadro geral de vagas de trabalho, os custos de terceirização ficam mais elevados quando comparado a contratação de celetistas. Entretanto, em alguns postos específicos de trabalho, é mais vantajoso terceirizar.

Dessa forma, é necessário analisar cada caso isoladamente, ou seja, a cada vaga de trabalho aberta, sugere-se analisar as duas possibilidades isoladamente. No caso desta pesquisa, o objetivo é analisar todo o quadro de empregados comparado possibilidade de terceirização integral, para que assim, a empresa, objeto de estudo, não tenha funcionários registrados sob regime da CLT. Tal mudança, não se mostrou vantajosa para empresa em questão, contudo se comprovou que em alguns casos pode ser vantajosa.

5. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi analisar se a terceirização do quadro de empregados de uma empresa de comunicação terá custos mais baixos do que a contratação pela CLT. Os resultados demonstram que a substituição do quadro geral de empregados por a contração de terceirizado não é vantajosa em termos de custos, contudo, quando analisado individualmente

Acrescido aos custos, a empresa tem a desvantagem que o empregado não poderia migrar do regime de contrato CLT para o regime de contrato MEI, que por lei se determina um desvinculo de no mínimo 18 meses. Determinação esta que não vigora para novos contratados.

Embora não sendo objetivo desta pesquisa, se faz necessário discutir a questão da terceirização na visão dos empregados, como principais desvantagens encontram-se a o não recolhimento de 8% do FGTS sobre o montante da remuneração e o não recebimento do décimo terceiro salário e a perca das férias remuneradas.

As vantagens para os colaboradores partem da remuneração líquida recebida, que por conta do regime de contrato MEI recolhe-se somente um valor mensal de R$54,90 resultando assim em um aumento no liquido anual dos colaboradores, além do que o contratado pode negociar um montante maior pelo contrato de terceirização do que por contrato CLT.

Como recomendações de pesquisas futuras, sugere-se que sejam realizadas pesquisas com uma maior quantidade de empresas, de outros setores a fim de identificar possíveis divergências, podendo ou não ser vantajosa para a empresa. Como limitação da presenta pesquisa, destaca-se que existem poucos profissionais que poderiam prestar serviços a contratante, o que de certa forma limita a negociação com demais prestadores

de serviços, o que justifica os custos mais elevados para a terceirização em relação aos contratados mediante CLT.

6. REFERÊNCIAS

ABRAHAM, Katharine G.; TAYLOR, Susan K. Firms' use of outside contractors: Theory and evidence. **Journal of labor economics**, v. 14, n. 3, p. 394-424, 1996.

BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores.** 2. ed. São Paulo: Pontes, 2013.

BRAGHINI, Marcelo. **Reforma trabalhista: Flexibilidade das Normas Sociais do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr; 2017.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. 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. 2017.

BULAJIC, Aleksandar; DOMAZET, Dragan. Globalization and outsourcing and off shoring. **Journal of Emerging Trends in Computing and Information Sciences**, v. 3, n. 9, p. 1321-1328, 2012.

CAMUFFO, Arnaldo. Rolling out a world car: globalization, outsourcing and modularity in the auto industry. **Korean Journal of Political Economy**, v. 2, n. 1, p. 183-224, 2004.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no direito do trabalho.** São Paulo: Malheiros, 2000.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização.** Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Os Limites constitucionais da terceirização.** São Paulo: LTr, 2015.

JOHNSON, Mike. **Outsourcing... in brief**. Butterworth-Heinemann, 1997.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigo Marques de. **Reforma Trabalhista – Entenda Ponto Por Ponto.** São Paulo: LTr, 2017.

ONO, Yukako. Market thickness and outsourcing services. **Regional Science and Urban Economics**, v. 37, n. 2, p. 220-238, 2007.

PASTORE, José. **A batalha dos encargos sociais.** Folha de S. Paulo, São Paulo: 1996.

PINTO, Bruno Ítalo Souza. A lei da terceirização é exemplo de legislação simbólica? **Revista Jus Navigandi.** a. 22. n. 5040. 19 abr. 2017. Teresina, 2017.

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

ŽITKIENĖ, Rima et al. The management model for human-resource outsourcing among service companies. **Intelektinė ekonomika**, v. 9, n. 1, p. 80-89, 2015.