

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA

Curso Superior de Tecnologia de Têxtil e Moda

MARIA LÚCIA TONELLI BEZERRA

**OS PROBLEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO E QUARTEIRIZAÇÃO NA
CONFECCÃO DE AMERICANA.**

Americana, SP.

2018

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA
Curso Superior de Tecnologia de Têxtil e Moda

MARIA LÚCIA TONELLI BEZERRA

Trabalho de conclusão de curso desenvolvido em cumprimento a exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Têxtil e Moda, sob orientação da Prof.^a. Ana Lúcia Spigolon.
Área de concentração: Confecção.

**OS PROBLEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO E QUARTEIRIZAÇÃO NA
CONFECÇÃO DE AMERICANA.**

Americana, SP.

2018

FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS
Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte

B469p BEZERRA, Maria Lúcia Tonelli

Os problemas de terceirização e quarteirização de Americana. / Maria Lúcia Tonelli Bezerra. – Americana, 2018.

32f.

Monografia (Curso de Tecnologia em Têxtil e Moda) - - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Orientador: Profa. Esp. Ana Lúcia Spigolon

1 Confecção I. SPIGOLON, Ana Lúcia II. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana

CDU: 687.02

MARIA LÚCIA TONELLI BEZERRA

**OS PROBLEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO E QUARTERIZAÇÃO NA
CONFECÇÃO DE AMERICANA**

Trabalho de conclusão de curso desenvolvido em cumprimento a exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Têxtil e Moda, sob orientação da Profª. Ana Lúcia Spigolon.
Área de concentração: Confecção.

Americana, 06 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA



Ana Lúcia Spigolon – Presidente da banca

Especialista – FATEC – Americana



Carlos Frederico Faé

Profª. Especialista – FATEC – Americana



Edison Valentin Monteiro

Profª. Mestre – FATEC Americana

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares por estar sempre ao meu lado nos momentos difíceis.

Às minhas companheiras de sala que me ajudaram durante todo o curso.

A Mônica pela paciência e disposição para me ajudar com a informática com toda paciência do mundo.

Em especial a Professora Ana Lúcia Spigolon pela dedicação e por prestar toda a orientação durante o desenvolvimento do trabalho.

“Uma pessoa continua a trabalhar porque o trabalho é uma forma de diversão. Mas temos de ter cuidado para não deixarmos a diversão tornar-se demasiado penosa.” (Friedrich Nietzsche)

BEZERRA, Maria Lúcia Tonelli. **Os problemas de terceirização e quarteirização em Americana**.2018. 31folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Têxtil e Moda)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo conhecer melhor como vivem as pessoas que trabalham com terceirização e proprietários de empresas que terceirizam e quarteirizam o seguimento de confecções em Americana. Assim como famílias que trabalham no anonimato desse segmento, em ateliês domésticos ou domiciliares, pois assim podem estar cuidando melhor dos filhos ou mesmo por outras necessidades. Esta pesquisa também visa conhecer como funciona o sistema de terceirização e como surgiu e cresceu tanto no ramo de confecções. Quais os problemas causados pela terceirização e também pela quarteirização. Como funciona a quarteirização que ainda é pouco conhecida, mas muito utilizada como ferramenta da terceirização, tendo sempre em vista corte de gastos, melhoria da produtividade e aumento de lucros, entendendo que a empresa terceirizada tem uma certa frustração ao pegar serviços por preços cada vez menores e quarteirizar por preços ainda mais baixos. Para as empresas de terceirização, os ateliês domésticos ou domiciliares, são os quarteirizadores e, portanto, são os trabalhadores desses ateliês que sofrem as desvantagens mais significativas da desvalorização do valor do trabalho, sendo totalmente desprovidos dos direitos trabalhistas. O ateliê doméstico se distingue da terceirização por estar vinculado a uma residência ou um cômodo adaptado para o trabalho a ser produzido. No conteúdo desta pesquisa é citada a Lei da terceirização para atividade fim e exemplos de empresas e ateliê doméstico.

Palavras- chaves Terceirização, quarteirização, ateliê domiciliar, confecção

BEZERRA, Maria Lúcia Tonelli. The problems of outsourcing and quaternization in Americana, SP. 2018. 31sheets. Completion of course work (graduation in textiles and fashion) – Fatec – Faculty of Technology of American, Americana, 2018

ABSTRACT

This study aims to better understand how people who work with outsourcing and business owners outsource and quarry the follow up of garments in Americana. As well as families who work in the anonymity of this segment, in domestic or home ateliers, as this may be taking better care of their children or even for other needs. This research also aims to know how the outsourcing system works and how it emerged and grew both in the apparel business. What are the problems caused by outsourcing and also by outsourcing. How the quarreling works, which is still little known but widely used as a tool for outsourcing, always with a view to cutting costs, improving productivity and increasing profits, understanding that the outsourced company has a certain frustration when picking up services at ever lower prices and quarantined for even lower prices. For the outsourcing companies, the domestic or home workshops are the quartirizers and therefore are the workers of these workshops that suffer the most significant disadvantages of the devaluation of the value of the work, being totally deprived of the labor rights. The domestic atelier is distinguished from outsourcing because it is linked to a residence or a room adapted for the work to be produced. In the content of this research is quoted the Law of outsourcing for end activity and examples of companies and domestic atelier.

Key-words: Outsourcing, quarreling, home studio, confection

LISTA DE SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro social
MEI	Micro Empreendedor Individual
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TST	Tribunal Superior do trabalho
STS	Superior tribunal federal

LISTA DE IMAGENS

Figura 1: Empresa Tampopo, Americana.....	14
Figura 2: Esquema sobre terceirização e quarteirização.....	17
Figura 3: Ateliê doméstico.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TERCEIRIZAÇÃO	13
2.1 O que é terceirização de fato?	13
2.1.1 Terceirização LEI aprovada em 30 de agosto de 2018 no Brasil.....	17
2.2 O que distingue um Ateliê doméstico de um serviço de terceirização.....	19
3 QUARTERIZAÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS.....	26
ANEXO A	28

1 INTRODUÇÃO

É pelo trabalho que todo ser humano adulto consegue obter o sustento para sua família e viver dignamente em condições que lhe asseguram qualidade de vida, saúde, educação, segurança e lazer.

Hoje vivemos a “modernidade líquida” (BAUMAN,2015), tempo em que tudo passa tão rápido e com tantas tecnologias e inovações que mal aprendemos a usar um equipamento e já aparece um modelo atualizado. Porém, em questões de trabalho e emprego, a humanidade parece estar ainda na época da corrida pelo ouro ou nova revolução industrial, quando o êxodo rural forneceu a mão de obra das fábricas nas cidades, gerando condições sub-humanas de trabalho com 80 horas semanais nas fábricas. (OLIVEIRA,2017)

Este trabalho tem objetivo de conhecer melhor em quais condições estão trabalhando e vivendo tantas pessoas e, muitas vezes, famílias inteiras que trabalham em um sistema que chamam hoje de “quarteirização” (CARVALHO,2015; p63) de um serviço já terceirizado na área das confecções em Americana.

É de conhecimento comum da população dessa região, que além de muitas costureiras que trabalham em sua própria residência, há também muitas famílias bolivianas que vêm legal ou ilegalmente com o objetivo de trabalhar no segmento de costura em produção terceirizada ou quarteirizada que envolve o trabalho de famílias com residência compartilhada, com objetivo de diminuir os custos de aluguel, água e energia elétrica para melhor sobreviver.

A terceirização é uma realidade, hoje, em praticamente todas as áreas de trabalho, dentro ou fora das empresas, sejam elas públicas ou privadas, na maioria de suas atividades laborais. Tendo surgido nos Estados Unidos no ano de 1940, da necessidade de aumentar a capacidade produtora de armamentos para suprir o déficit das forças armadas, empresas e militares entenderam que seria necessário confiar a terceiros algumas etapas da produção, contratando para esse serviço empresas menores, para prestação de serviços. (CASTRO,2000). A ideia deu certo, sendo considerado um sistema inteligente, por reduzir custos preservando a qualidade.

Este sistema continuou ao longo da guerra, tendo-se consolidado como uma nova prática administrativa, mundialmente conhecida como *down sizing ou outsourcing* (verticalização), (CAVALCANTE, 1996).

No Brasil o conhecimento da terceirização chegou trazida pelas multinacionais, por volta dos anos de 1950, com interesse de manter a essência de seu negócio. As empresas que têm por atividade, limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização de serviços, e desde sempre com o objetivo de diminuir custos, com serviços de qualidade.

Na cidade de Americana, “O antigo facionismo, assumiu a forma de terceirização como unidade produtiva externa das subcontratantes”. “O ateliê domiciliar”. (COLLI,2000; p 13)

A quarteirização, acontece quando, uma empresa de terceirização que é contratada de uma empresa varejista, subcontrata uma outra empresa de terceirização, para a prestação de serviços, no caso específico de confecções isso acontece muito, pois as empresas terceirizadas subcontratam oficinas de costura. (CARVALHO,2015; p 63)

Segundo, (CARVALHO, 2015; p51), O alastramento da terceirização trabalhista é patente no ramo do vestuário, fenômeno percebido em fase de grande número de subcontratação de oficinas informais, nas quais os riscos de violação dos direitos humanos e trabalhistas também é notório. Essa conjuntura é estampada na cadeia de suprimentos da Zara Brasil Ltda.; que, segundo informações do próprio Grupo Inditex, contava, em 2012, com 59 fornecedores brasileiros, que por sua vez, subcontratavam 182 empresas, (oficinas de costura, de tingimento, lavanderias etc.). Esse fenômeno é chamado de quarteirização. Cujas consequências se assemelham às desencadeadas pela terceirização, ao passo que ambas as práticas promovem o deslocamento do vínculo empregatício da figura da tomadora para a prestadora.

2 TERCEIRIZAÇÃO

O tema terceirização visto neste trabalho terá centralidade na região de Americana, cidade situada na região metropolitana de Campinas - SP. A cidade de Americana, conhecida como a Princesa Tecelã possui também inúmeras empresas de confecções, sendo que muitas destas trabalham como terceirizadas principalmente na montagem e acabamento das roupas.

Segundo CASTRO (2000, p.75) Antes da segunda II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceitua-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, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então.

2.1 O que é terceirização de fato?

No ramo empresarial de confecções pode-se definir bem claramente quando a terceirização acontece de fato. Por exemplo, uma empresa contratante, precisa externalizar o corte de sua marca, para trabalhar mais eficazmente com o setor de costura e acabamento. Esta empresa contrata uma empresa que é especializada com maquinários e trabalhadores qualificados para este segmento. Assim a empresa contratada para este serviço tem todos os requisitos necessários para este seguimento dentro da sua empresa, e tem também todos registrados e com direitos trabalhistas garantidos. Se esta empresa estiver com excesso de trabalho, ela vai contratar mais trabalhadores. Assim deveria ser a terceirização de fato, esse modelo é simples de acontecer por ser uma empresa especializada somente em corte e também por ser teórico neste estudo.

Nesse ramo, é comum que as grandes empresas reivindiquem realizar apenas a “gestão de marca”. Sendo assim uma grande marca contrata uma pequena empresa que será escolhida por um tipo de leilão onde a contratante escolhe a intermediária que oferecer o menor preço para produzir. (MERCANTE 2015).

Exemplos de empresas de terceirização no setor de confecções de roupas femininas:

A empresa Tampopo Americana, terceiriza a produção de confecção, de duas Marcas contratantes.

A primeira marca, terceiriza a produção desde a peça piloto que vem com o molde base para ser cortada e montada, após este processo, a peça volta para a contratante e, sendo aprovada retorna para a terceirizada com o *plotter* e toda a matéria prima e acessórios para dar continuidade ao processo, de corte, preparação, costura, acabamento e embalagem pronta, faltando somente o código de barra. Esta primeira marca é produzida 100% dentro da empresa de terceirização.

A Segunda marca que esta empresa terceiriza, vem cortada, a preparação para a costura é feita dentro da empresa e depois de preparada e separada, é levada para os ateliês domésticos, no caso são 5 costureiras caseiras (ou residenciais) que antes trabalhavam na mesma empresa e que pediram demissão para trabalhar em casa, por questões familiares. Uma delas para cuidar da mãe, e as outras por necessidade de cuidar melhor dos filhos que estão em idade escolar.

Esta empresa está situada na cidade de Americana, é bem estruturada, possui 31 funcionários trabalhando dentro da empresa com todos os direitos trabalhistas garantidos. As 5 pessoas que trabalham em casa fizeram esta opção pelas necessidades já citadas. Algumas delas pagam o INSS (Instituto Nacional do Seguro social) como autônoma, outras não. Segundo o proprietário dessa empresa, os encargos do Governo são muito altos se comparados com os encargos trabalhistas, por que os trabalhadores produzem e pagam seus direitos trabalhistas que são descontados todo mês na folha de pagamentos, mas o governo só recebe.

Figura 1: Empresa Tampopo, Americana.



Fonte: Arquivo da empresa Tampopo.

Em uma outra empresa, a THM confecções que iniciou suas atividades em 1996 no ramo de terceirização de costura de roupas femininas, chegou a ter sob sua responsabilidade 40 costureiras trabalhando dentro da empresa. Porém conforme relato do proprietário da empresa, faz aproximadamente quatro anos que ele parou de contratar novas costureiras, quando alguém pedia demissão ou fosse demitido. Muitas costureiras pediam demissão para trabalhar em casa, por achar mais vantajoso e por necessidade de estar mais próximas dos filhos.

Hoje ele conta apenas com duas passadeiras, ele mesmo, a esposa, e dois filhos adultos dentro da empresa, trabalhando assim somente com a quarteirização da produção de costura das roupas de uma marca de SP contando com quinze ateliês domiciliares.

Dentro da empresa eles fazem a separação das peças que trazem de SP e distribuem para os Ateliês conforme a capacidade produtiva de cada um, sempre com uma peça piloto para que a produção fique de acordo com a peça piloto, voltam aos ateliês para buscar as peças prontas, para revisão e acabamento dentro da empresa, retornando com os produtos acabados para a empresa contratante.

Durante a entrevista o proprietário da empresa terceirizada falou sobre dificuldade de se conseguir um valor melhor por peça produzida, a contratante mantém as terceirizadas sempre com garantia de serviço, porém sempre que ele reclama que o valor de um modelo está muito baixo para a produção, o contratante alega que tem alguém que faz por um valor menor, e para garantir a sua produção sente-se obrigado a trazer as peças para produzir no valor ofertado e que, portanto o sistema é leiloeiro, pelo grande aumento de confecções que procuram contratantes para a produção de confecções.

Esse modelo, leiloeiro de contratação, não é característica do brasileiro, conforme FILGUEIRAS (2015), diferentes fontes indicam que em todo o mundo o fenômeno tem a mesma lógica.

A terceirização é muito utilizada hoje por grandes marcas, que subcontratam microempresas que prestam serviços com especialidade na área em que atuam, Para alguns empreendedores, é uma forma de diminuir o peso da folha de pagamentos, encargos sociais,

casos de ausência no trabalho entre outros, melhorar rotatividade de capital, aumentando a produtividade em tempo, prazo e custo cada vez menor, desse modo através da terceirização, uma empresa pode transferir parte de sua produção para uma prestadora de serviços, que concorda nos termos verbais, em receber pela função um salário por peça produzida (COLLI, 2000).O trabalho terceirizado pode ser contratado por tempo determinado ou indeterminado a longo prazo com alianças estratégicas entre a empresa contratante e a contratada.

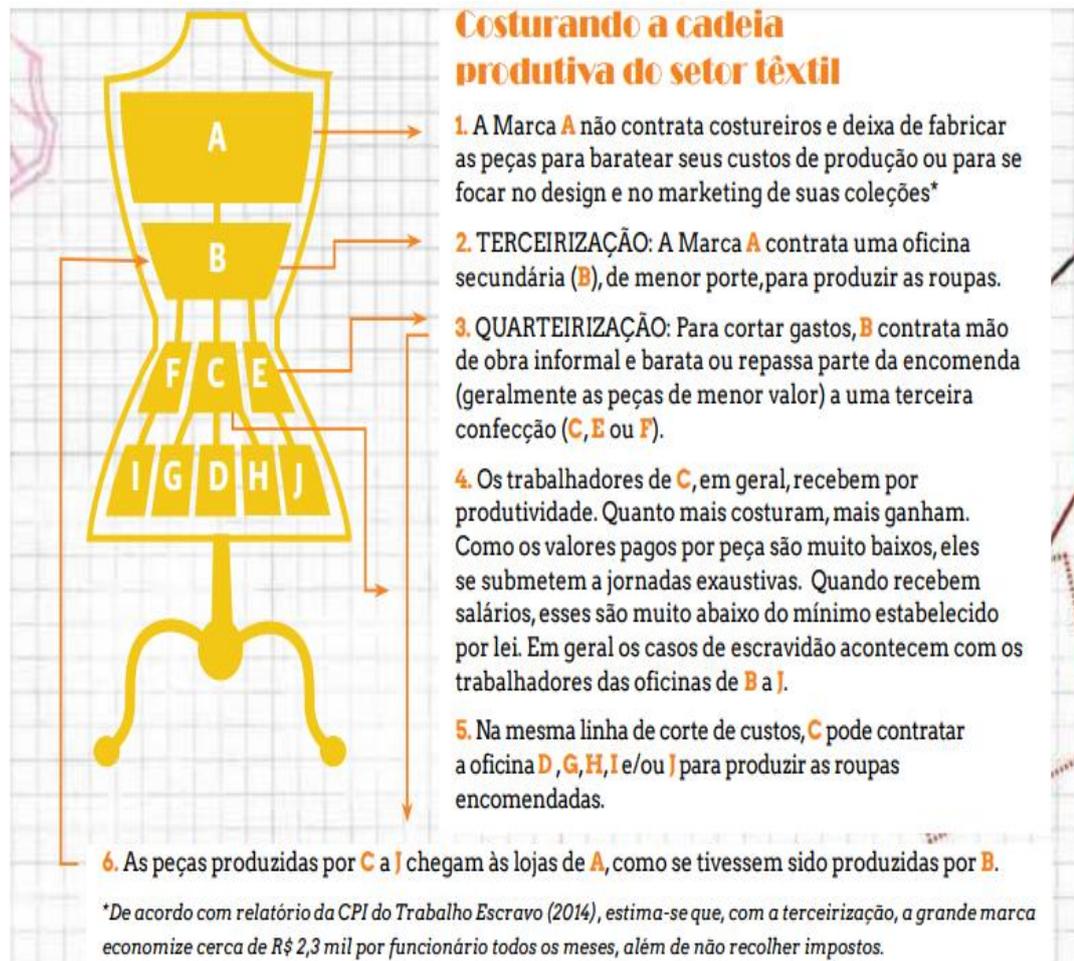
Segundo MOREIRA, (apud, CARVALHO, Felipe Ferreira Pires de; 2015) A terceirização ao desvincular os trabalhadores entre si e entre variados empregadores, dilui a noção de identidade coletiva, os vínculos de solidariedade e compreensão do valor relativo do trabalho, assim como os direitos e deveres que lhe devem ser atribuídos.

Duas vertentes discutem a terceirização, uma vê a possibilidade de elevação da eficiência produtiva e defende os impulsos positivos na produtividade da mão de obra. A outra vertente compara estatisticamente o salário e a jornada do trabalhador terceirizado com o padrão, apontando que os terceirizados recebem em torno de 30% a menos e trabalham em torno de 3 horas a mais que os outros. DIEESE, (2015).

Com a velocidade produtiva para alcançar os objetivos de lucros sempre mais altos a busca da terceirização nas indústrias de confecções, mostram claramente uma degradação do valor humano em relação ao produto.

Com a licença do site <http://repoterbrasil.org.br/wp.../Fasciculo-Confeccao-Textil-Final-21.01.2016...> para copiar o tópico, que explica de forma sucinta, como funciona o esquema produtivo desde a empresa contratante passando pela terceirização, até voltar pronta para a contratante.

Figura 2: Esquema sobre terceirização e quarteirização



Fonte: Repórter Brasil (2016)

2.1.1 Terceirização LEI aprovada em 30 de agosto de 2018 no Brasil

Conforme decisão do STF (Supremo Tribunal Federal), em julgamento finalizado no dia 30 de agosto de 2018, a lei da terceirização 13.429, (texto na íntegra em Anexo A) sancionada pelo presidente Michel Temer em 31 de março de 2017, recebeu garantia para os diversos tipos de atividade das empresas, com 7 votos à favor e 4 votos contrários.

Até a sanção da lei no ano passado, que passou a consentir a terceirização incondicional, só era possível aceitar essa forma de contratação em algumas atividades, que eram conhecidas como atividades meio, de acordo com a súmula 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

A partir desse aval, torna-se possível terceirizar qualquer atividade de uma empresa, inclusive a atividade conhecida como atividade fim da empresa. Atividade fim da empresa é aquela que faz parte da principal linha de produção da empresa, as demais atividades são consideradas como atividades meio.

Segundo a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho) e sindicatos, a abertura da terceirização para todas as atividades aumenta problemas como a alta rotatividade de trabalhadores e causa danos à saúde pública e a previdência social.

Dúvidas entre terceirização e “pejotização” pela CLT (Consolidação das leis do trabalho), o trabalhador terceirizado tem garantido seus direitos trabalhistas como, férias, 13 terceiros salários, FGTS. A diferença é que os terceirizados são contratados por uma empresa prestadora de serviços e alocados em uma companhia cliente dela. Podem ter benefícios como vale-alimentação e vale-transporte diferentes dos funcionários da empresa para a qual são designados e se filiar a sindicatos diferentes dos deles.

Conforme a avaliação de (MARCHI, apud OLIVEIRA, Felipe; QUINTINO, Larissa. 31/08/2018), a “pejotização”, faz referência a prática irregular, de criar uma empresa prestadora de serviços para aparentar uma relação de emprego, com a intenção de não pagar encargos trabalhistas. Nessa relação o funcionário é subordinado a um chefe, tem horário de entrada e saída e exclusividade, porém fica sem seus direitos assegurados, burlando assim os direitos trabalhistas.

Segundo o Professor e especialista em direito do trabalho Ricardo Calcini, (apud OLIVEIRA, Felipe; QUINTINO, Larissa. 31/08/2018) a decisão do STF abre espaço para esta oportunidade. Se a terceirização é irrestrita a prestadora pode ser microempresa, como também pode ser microempreendedor individual, (MEI).

Conforme, Maurício de Lyon (apud OLIVEIRA, Felipe; QUINTINO, Larissa. 31/08/2018) sócio do escritório Felsberg Advogados, as empresas usarão a terceirização para

contratar profissionais especializados por um custo menor do que gastariam para recrutar e treinar esses funcionários dentro da empresa. A terceirização também permite a empresa ajustar facilmente o número de profissionais em suas unidades conforme sua necessidade.

De acordo com a decisão do Supremo, a companhia contratante de uma empresa de terceirização é “subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao tempo em que acontecer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias advertirá o disposto no art. 31 da lei n_ 8.212, de 24 de julho de 1991. ”

Marchi, acredita que a lei, na maioria das vezes, dá mais segurança para quem já terceirizava, mas dificilmente fará companhias modificarem suas formas de contrato de imediato.

A decisão do STF poderá, a curto prazo, por fim a um impasse jurídico em torno de 3.931 processos e tramitação sobre a questão no país, a maior parte iniciadas antes da sanção da lei em 2017. Também segundo Marchi, dará margem para que sejam discutidos TACs (Termos de Ajustamento de conduta) em que empresas se comprometeram com o Ministério público a não terceirizar mais determinadas atividades. (OLIVEIRA, Felipe; QUINTINO, Larissa. 31/08/2018).

2.2 O que distingue um Ateliê doméstico de um serviço de terceirização.

O ateliê se distingue da terceirização por ser definido como um espaço vinculado a uma residência em que uma pessoa organiza com algumas adaptações necessárias para produzir peças encomendadas para serem produzidas individualmente ou em pequenas quantidades. Muito utilizado por costureiras que produzem peças sob medida, consertos de roupas, customização e também na produção de peças completas ou partes delas para indústrias de confecções.

Segundo LAVINAS (2000, p13). O trabalho a domicilio em Ateliês Especializados, destinam-se, alternadamente, a costura, montagem e ao corte. Possuem um ou outro trabalhador qualificado e a maioria não-qualificados. Nesse tipo de Ateliê existe uma relação direta com o fabricante e uso de máquinas de costuras ou assemelhadas, emprega muito trabalho auxiliar que também pode ser realizado em residências próximas, como limpar, revisar e embalar. A costura é predominante no todo do Ateliê.

Um exemplo concreto desse tipo de ateliê pesquisado em Americana, e de uma pequena tecelagem, que produz tecidos para capas de sofás.

Esta empresa fabrica o tecido, corta as capas e leva para um Ateliê doméstico, em que a mesma empresa empresta as máquinas de costura próprias para a montagem das capas. A pessoa responsável pelo Ateliê trabalha juntamente com uma auxiliar na costura e uma outra auxiliar para a embalagem das capas. Este é um ateliê doméstico verídico em que a pessoa responsável optou por trabalhar em casa para poder cuidar dos netos, enquanto as filhas trabalham fora. Essa foi a solução encontrada por ela para também ajudar no orçamento do lar.

Em Americana SP, entre muitos trabalhadores domiciliares estão também os bolivianos, que vieram em busca de melhores condições de vida,

Figura 3: Ateliê doméstico.



Fonte: Arquivo do Ateliê de Maria Gentil.

A definição de trabalho a domicílio, ficou caracterizada, como a produção de bens ou serviços feitos por uma pessoa, no seu domicílio ou em lugar de sua preferência, em troca de salário, sob a especificação de um empregador ou mediador. Definição esta, que ressalta mais o fator subordinação na relação entre contratado e contratante do que propriamente o local de

atividade, razão pela qual, tende a não considerar os trabalhadores a domicílio, tendo em vista que sua atividade não depende prontamente de um contratante. O trabalho em domicílio não se ajusta aos vendedores que costumam trabalhar fora da sede da empresa ou que são independentes. Essa é uma categoria específica no caso brasileiro, com atividade regulamentada à parte.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho), em documento elaborado em 1995 sobre o trabalho a domicílio, analisa o amparo dado aos trabalhadores sob essa categoria em mais de 150 países [OIT (1995)]. A análise comparativa dessa legislação aponta para formas diferenciadas de tratamento, variando desde a existência da legislação própria sobre o trabalho a domicílio, sua incorporação indireta como trabalho assalariado [Ver OIT (1995, p.30)].

Para a OIT, o Brasil se qualifica entre os países em que a lei trabalhista se abre aos trabalhadores a domicílio por avaliar que esta atividade sugere um contrato de trabalho gerado de uma relação de emprego. O artigo 6 da CLT diz: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizado a relação de emprego.

A OIT também reconhece, no referido documento, que as legislações dos Estados membros, em caráter geral, são muito confusas no conceito à condição jurídica dos trabalhadores à domicílio, destacando a dúvida que caracteriza a relação entre “empregador” e “trabalhador à domicílio”, bem como a existência de um vazio jurídico.

No Brasil, homens e mulheres vêm sendo submetidos a formas de assalariamento dissimulado, tanto nos ramos mais tradicionais da economia como nos setores de ponta, com ênfase ao emprego feminino, na indústria têxtil e confecções.

É comum, em muitos países, esta parcela de trabalhadores estar excluída da legislação trabalhista ou de seus equivalentes. Para que haja um mínimo de proteção, se faz necessário um estatuto próprio para esta classe de trabalhadores. No Brasil ocorre o mesmo, apesar de o estatuto legal do trabalhador, à domicílio ser em teoria, assimilável ao de assalariado. Na prática o que se constata é a dissimilação. (LAVINAS,2000; p13).

Entre os muitos ateliês domésticos na cidade de Americana, estão ateliês de famílias bolivianas, que moram e trabalham no próprio domicílio pagando aluguel de casa e prestação de máquinas. Algumas destas famílias trabalham para empresas de Marca própria na cidade, porém mesmo sendo contratantes diretas o vínculo contratual é apenas verbal, e segundo as costureiras o valor da mão de obra é muito baixo, mas elas aceitam para não ficar sem trabalho, pois têm o compromisso das contas a pagar e o sustento do lar.

Através de entrevista com quatro Bolivianas, todas trabalham em casa junto com respectivos esposos, na costura e ao mesmo tempo estar cuidando dos filhos, levando e buscando na creche ou na escola. Felicidade é uma delas que veio da Bolívia junto com o esposo, há nove anos, para trabalhar na confecção de terceirização de um boliviano, que estava estabelecido aqui na cidade e que ao mesmo tempo atuava como Gato (Pessoa que busca outras pessoas com promessas de garantia de emprego). Ele buscava as pessoas para trabalhar pra ele em condições precárias, sendo exploradas com trabalho escravo. Hoje a confecção dele não existe mais, Felicidade trabalha com o esposo em casa, mas as roupas que ela e o esposo costuram têm valor muito baixo e eles ainda passam muitas dificuldades e contam sempre com ajuda de pessoas da comunidade. As outras entrevistadas também vieram por motivos parecidos, pois na Bolívia estava muito ruim de emprego e as notícias que lá chegavam através de parentes é que aqui tinha muito trabalho em confecções de roupas. As quatro entrevistadas com filhos em idade escolar se agarram à opção de trabalhar em casa para estar cuidando dos filhos e ajudando no sustento do lar. Assim trabalham sem vínculo empregatício, passando maiores dificuldades em tempo de inverno, por ser época de poucas vendas e no início do ano em que muitas confecções fecham para férias coletivas.

3 QUARTERIZAÇÃO

Quarteirização conforme, (SARATT,2018), é muito simples, e praticá-la, muito mais lucrativo. Pode-se dizer que quarteirizar é delegar a gestão dos contratos dos terceirizados de uma empresa a uma outra empresa, seria como, terceirizar a terceirização.

A quarteirização é uma ferramenta que permite não só ampliar o envolvimento e o controle da empresa com seus terceirizados como também uma ótima oportunidade de reduzir custos. Como exemplos de uma empresa de atuação nacional, que após adotar a quarteirização em sua área jurídica, em um ano reduziu seu custo com advogados em R\$800 mil. Destacando que a área jurídica, de grande relevância dentro das empresas, é uma das mais usualmente terceirizadas e, frequentemente, a que mais termina distanciada da realidade gerencial da corporação. Os motivos para que isso aconteça vão desde a multiplicidade de prestadores de serviços, à falta de um núcleo decisório centralizado dentro e fora da empresa, a falta e/ou inadequação de informações prestadas pelo advogado, à empresa e vice versa. Ou seja: falta um gestor qualificado para associar a sensibilidade e a visão do empresário com a sensibilidade e a visão do advogado, alguém que transforme dispersão de energia em sinergia. SARATT usou exemplo da área jurídica, mas deixou claro que a quarteirização pode ser aplicada em todas as áreas de terceirizadas nas empresas... A quarteirização não é nova, mas um modelo de gestão pouco compreendido. Se a quarteirização for bem administrada pode poupar dinheiro e incômodo. (SARATT, Newton; 18/10/2018).

Segundo MORAES, (apud ARAUJO, Roberta Maria Paiva de; p 52.) “As empresas que praticam a quarteirização conseguem reduzir significativamente seus custos em diversos aspectos. Um deles é a prevenção de ações trabalhistas e a possibilidade de se converter o risco jurídico em econômico, facilitando o dimensionamento do impacto de cada ação no orçamento”.

A quarteirização segundo, (ARAUJO,2007) como qualquer instrumento de gestão empregado pelas empresas, tende proporcionar melhor desempenho e resultados positivos na administração e no desenvolvimento do negócio. Porém, é necessário mensurar riscos e oportunidades ao adotar essa prática da quarteirização. O projeto, exige atenção e competência são essenciais para o sucesso da implantação.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos momentos de instabilidade político-econômico-financeira e de seguridade social e novas formas de gestão passam a se configurar como estratégias para que os mercados se mantenham. Porém, afirma-se o paradoxo para o fato de que tais modelos devam coexistir com a manutenção da qualidade de vida e a promoção dos direitos sociais e trabalhistas

Através do desenvolvimento desta pesquisa foi possível o conhecimento dos problemas gerados pelas empresas de terceirização flagradas em Americana pela exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravos; e que, infelizmente, em pleno século XXI o ser humano, tenha a razão e a emoção tomada pela ganância. Também pôde ser observado que a terceirização tem sido muito utilizada em todas as áreas do trabalho, contudo no setor de confecções, as grandes marcas que contratam empresas de terceirização procuram cada vez mais se preocupar com a identidade visual da empresa, diminuir custos e aumentar qualidade e lucro. Contratando empresas que oferecem o menor valor por peça produzida. Diante desse quadro para diminuir custos com direitos trabalhistas as empresas de terceirização passaram a terceirizar a produção que era feita dentro da empresa, como em exemplo citado no corpo do trabalho.

Assim aparecem os ateliês domésticos ou domiciliares adaptados dentro da residência ou vinculados a ela. Para o trabalho a ser produzido muitas mulheres trabalham em ateliês as vezes sozinhas ou com ajudantes que podem ser pessoas da família ou vizinhas, e hoje, em Americana, muitos bolivianos trabalham assim, também para estar cuidando melhor dos filhos e acompanhá-los a escola e para ajudar no orçamento do lar.

Em todas as formas de trabalho citados no conteúdo da pesquisa os trabalhadores ficam cada vez mais desprovidos de seus direitos trabalhistas, pelo distanciamento entre o contratante e o trabalhador tornando-se apenas um instrumento nas mãos dos poderosos.

Porém, o assunto não se esgota por esse estudo, há ainda, muita coisa a se pesquisar, principalmente após a aplicação da lei aprovada neste ano de 2018. Sugere-se um estudo nos próximos anos, sobre os impactos causados na sobrevivência das pessoas que trabalharão sob

os aspectos da terceirização e das quarteirizações advindas do paradoxo trabalho (quase que escravo) e sobrevivência com dignidade.

REFERÊNCIAS

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. Brasília, DF, mar 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 19 out. 2018.

OLIVEIRA, Filipe; QUINTINO, Larissa. **Entenda a lei da terceirização em 10 perguntas e respostas**. Folha de São Paulo. Disponível em 31 de agosto de 2018. <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/entenda-a-lei-da-terceirizacao-em-10-perguntas-e-respostas.shtml>>. Acesso em: 10 de setembro de 2018. Disponível em:

CARVALHO, Felipe Ferreira Pires de. 2015; 84ps. **A terceirização na indústria têxtil e o trabalho em condições análogas à escravo**. Estudo de caso (Graduação em direito) Universidade de Brasília – UNB, Brasília. 2015. <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11162/1/2015_FelipeFerreiraPiresdeCarvalho.pdfh <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/zygmunt-bauman-o-pensamento-do-sociologo-da-modernidade-de-liquida.htm>> Acesso em : 09 nov. 2018.

COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente**. Caderno Ebape.Br. FGV. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15n1/1679-3951-cebape-15-01-00115.pdf>>. Acesso em: 20 de setembro de 2018.

REPORTER BRASIL. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/06/Fasc%C3%ADculo-Confec%C3%A7%C3%A3o-Textil_Final_Web_21.01.16.pdf> Acesso em: 18 out. 2018.

_____ **O Trabalho escravo nas oficinas de costura**. Disponível em: https://www.google.com.br/search?q=costurando+a+cadeia+produtiva+no+setor+texto&rlz=1C1SQJL_pt-BRBR779BR779&oq=cos&aqs=chrome.69i59j69i60l3j69i57j0.3295j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8 Acesso em: 18 out. 2018.

_____ <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/182871/349676.pdf?sequence=1> https://www.google.com.br/search?q=Pesquisa+cientificasobre+quarteirizacao+nas+empresas+de+confeccao&rlz=1C1SQJL_pt-BRBR779BR779&oq=Pesquisa+cientificasobre+quarteirizacao+nas+empresas+de+confeccao&aqs=chrome..69i57.60309j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8 >. Acesso em: 18 out. 2018.

FOLHA DE LONDRINA. **As Vantagens Da Quarteirização**. Disponível em: <https://www.folhadelondrina.com.br/opiniao/as-vantagens-da-quarteirizacao-newton-saratt-173757>. Acesso em: 18 out. 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio Machado. **Terceirização: debate conceitual e conjuntura política**. 2015. Disponível em:

<<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699><<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/25699/13875>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2000.

CAVALCANTE, Ophir Junior. **A Terceirização das Relações Laborais**, São Paulo: 2007.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. **A terceirização de Atividade fim**. Juslaboris Biblioteca digital da Justiça do trabalho. 2014. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71184>>. Acesso em: 05 set. 2018.

MOREIRA, Vivian Garrido. 2015. **Precarização Porquê? Um comentário sobre a terceirização do trabalho**. Disponível em: <<http://brasil.debate.com.br/precarizacao-porque-umcomentariosobre-a-terceirizacao-do-trabalho>>. Acesso em 20 ago. 2018.

COLLI, Juliana Marília; 2000. A trama da terceirização: no ramo da tecelagem / Juliana Maria Colli. – Campinas, SP; Editora da Unicamp, 2000.

LAVINAS, Lena 2000 (Coord.) *; SORJ, Bila20**; BARSTED, Leila Linhares***; JORGE, Angela****; Trabalho à novas formas de contratualidade. Rio de Janeiro, Abril de 2000. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/imagens/stories/PDFs/TDs/td_0717.pdf>. Acesso em 14 out. 2018.

OLIVEIRA, Rosane Machado de. **Revolução Industrial na Inglaterra: Um Novo Cenário na Idade Moderna**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Edição 07. Ano 02, Vol.01.pp 89- 116, Out. 2017. ISSN: 2448-0959. Disponível em:<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/pdf>> História 14 de out. de 2017. Revolução Industrial na Inglaterra. Um Novo Cenário na Idade Moderna...pesquisa bibliográfica científica, no que diz respeito à Revolução...

ARAÚJO, Roberta Maria Paiva de. 2007. **Desburocratizar processos internos terceirizados através da “Gestão de Quarteirização” na empresa Y**. Pós Graduação Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2007. Acesso em: 18 out. 2018.

ANEXO A

Lei da terceirização

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

Este texto não substitui o publicado no DOU de 31.3.2017 - Edição extra