

Viabilidade De Mão De Obra Terceirizada Da Atividade Fim Em Empresa De Transportes

Fredy Dueric Rebellato

E-mail: fredudurebellato@gmail.com
Universidade do Oeste de Santa Catarina

Suelen Portela Lizzi

E-mail: suelenportela1997@gmail.com
Universidade do Oeste de Santa Catarina

Paulo Cezar Speorin

E-mail: paulo.speorin@gmail.com
Universidade do Oeste de Santa Catarina

Resumo

A presente pesquisa teve por objetivo analisar as vantagens e desvantagens de terceirizar a mão de obra da atividade fim em uma empresa de transportes do oeste de Santa Catarina. A pesquisa foi realizada em forma de estudo de caso com avaliação qualitativa de forma a apresentar demonstrações sobre o assunto tratado por meio da análise documental de relatórios contábeis e financeiros, o que permitiu uma verificação de forma explicativa dos prós e contras em relação a mão de obra da atividade fim terceirizada. Quanto a coleta de dados foi colocada de forma explicativa, pois teve a função de identificar os fatores que contribuem ou determinam para que a terceirização seja ou não vantajosa, com isso foi evidenciada as rotinas de contratação de funcionário CLT, bem como os custos envolvendo a folha de pagamento dos funcionários voltados ao transporte. Ainda, a pesquisa evidencia os encargos e os trâmites necessários na terceirização desta atividade e seus respectivos pontos positivos e negativos a fim de direcionar a decisão da empresa para qual caminho seguir. Diante do exposto, e com a análise dos números e ponderações mencionadas, concluiu-se que a mesma apresenta um custo elevado de folha de pagamento, e que se caso optasse por terceirizar sua finalidade teria grande economia financeira, mas devido ao grande número de funcionários caberia somente de forma provisionária, a fim de manter a qualidade e excelência do serviço prestado.

Palavras chaves: CLT; Mão de obra terceirizada; Transporte.

Linha Temática: Contabilidade

1 INTRODUÇÃO

A atividade de transporte é incontestável para qualquer economia, uma vez que as atividades econômicas necessitam do transporte de bens e de pessoas. É por meio do transporte que, mercadorias, insumos e a força de trabalho das mais diversas companhias produtivas chegam aos destinos, o que possibilita a produção e a distribuição de bens e serviços, de modo a contribuir com o crescimento e o desenvolvimento do país. Diante disso, verifica-se que a atividade de transporte é uma atividade que demanda de muitos profissionais, sendo fundamental para geração de empregos, ampliação da economia regional e produtividade da população em geral. Segundo pesquisa realizada pela confederação nacional do transporte (CNT) cerca de 3 milhões de empregos no Brasil são gerados diretamente pelo transporte rodoviário (CNT 2019).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

As empresas buscam alternativas para permanecer no mercado e desenvolver novas estratégias com objetivo de reduzir custos, mas ao mesmo tempo gerar melhor qualidade, produtividade e inovação. Surge nesse cenário a terceirização. A terceirização é um fenômeno que se encontra cada vez mais presente no cotidiano trabalhista, e possibilita uma relação trilateral com um conceito moderno de produção, possuindo finalidade da prestação de serviços empresariais (GARCIA, 2018).

Nesse sentido, surge a pergunta que embasa o estudo: **Quais as vantagens e desvantagens de terceirizar a mão de obra da atividade fim de uma empresa de transporte do oeste de Santa Catarina?** Grosso modo, o estudo tem o objetivo geral de analisar as vantagens e desvantagens de terceirizar a mão de obra da atividade fim de uma empresa de transporte do oeste de Santa Catarina. Para atender ao objetivo proposto, tem-se delineado os seguintes objetivos específicos: a) descrever os aspectos da rotina de contratação/demissão da mão de obra da empresa objeto de estudo; b) mensurar os custos financeiros da folha de pagamento dos funcionários alocados a atividade fim da empresa no período 08/2020; c) apresentar as regras da terceirização aplicáveis a empresa com os respectivos encargos; d) expor uma análise das vantagens e desvantagens referente a contratação na modalidade CLT e a terceirização da mão de obra da atividade fim da empresa objeto de estudo ao analisar a legislação e os aspectos internos da organização.

A pesquisa será desenvolvida na empresa Beta, sendo necessário aplicar uma entrevista semiestruturada a fim de identificar as necessidades da empresa com relação a mão de obra terceirizada e os aspectos relativos à contratação de pessoal e a rotina que envolve os funcionários da atividade fim, de modo a analisar e identificar a necessidade e a viabilidade da mão de obra terceirizada ou quadro de funcionários interno.

1.2. JUSTIFICATIVA TEÓRICO-EMPÍRICA

Com o objetivo de aumentar os resultados e lucros das empresas, em razão de reduzir gastos com despesas e encargos trabalhistas, a terceirização é uma opção que vem crescendo a olhos vistos no Brasil, uma vez que o mercado se inova, oportunidades surgem e a adequação destas se torna um diferencial para empresas e negócios. Desta forma, o presente estudo se justifica na identificação da terceirização da mão de obra para a atividade de transporte, com o intuito de estabelecer comparativos e indicativos entre a terceirização da mão de obra e a contratação interna, a fim de analisar possíveis redução de custos e riscos dentro de uma organização que utiliza a logística de transporte como forma de distribuição de seus bens e produtos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Os métodos de trabalho têm sido aprimorados com o passar do tempo, sendo assim, surgem novas técnicas de prestação de serviço e a diversificação deste componente fica cada vez mais fértil. Empresas buscam alcançar seus objetivos de forma mais barata e com qualidade e fica evidente que o mercado procura e se adapta ao que há de mais eficaz com um custo reduzido, entretanto, é necessário planejar sua mão de obra de forma a atender a finalidade da empresa e maximizar seus resultados, atentando-se a legislação. Nesta seção será feito a fundamentação do assunto abordado.

2.1 MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA

A mão de obra terceirizada ou a terceirização pode ser caracterizada como um fato de trabalho, ou seja, um ato constitucional que objetiva inovar e revolucionar a relação de trabalho de acordo com a lei e as relações trabalhistas, o que permite uma nova relação, chamada relação trilateral, que se diferencia do modelo costumeiro bilateral, a qual funciona com três lados de um contrato de trabalho no mercado capitalista. O modelo trilateral que passar a existir em motivo da terceirização é uma relação socioeconômica e jurídica. (DELGADO, 2011).

A terceirização teve início no Brasil a partir dos anos 80, devido a chegada das primeiras empresas multinacionais que eram na sua maioria automobilísticas e foi inserida de forma gradual com as práticas conhecidas na época como serviços de terceiros, o objetivo dessa inserção nas grandes empresas era minimizar os custos da mão de obra, além dessa economia os serviços de terceiros também geravam ganho de qualidade, especialização e produtividade. (QUEIROZ, 1998)

Com lei nº 13.429 da reforma trabalhista sancionada em 2017, houve várias adequações na a mão de obra terceirizada e o seu campo de permissão ficou amplo e simplificado, as empresas passaram a ter possibilidade de terceirizar sua atividade sendo as atividades meios ou as atividades fins. Segundo Russo (2007) a terceirização de mão de obra feita de qualquer forma pode prejudicar o processo e trazer malefícios a empresa, isso pode ser evitado com um planejamento cauteloso e uma escolha assertiva com os seus parceiros, leva-se em consideração também a negociação adequada e o nível dos serviços a serem prestados e principalmente o modo de realizar o acompanhamento permanente do parceiro.

Para implementação da mão de obra terceirizada, vários aspectos devem ser observados e é essencial que seja feito um planejamento que minimize os riscos e não deixe brecha para dúvidas quanto aos métodos. A qualidade na contratação é um dos principais responsáveis para que dê certo uma parceria, caso contrário também é o principal motivo para fracassos nas terceirizações. Conhecer a prestadora de serviços e tomar por costumeiro a realização de projetos e revisões do contrato antes da contratação tem seu devido valor, o que muitas vezes é negligenciado pelas entidades e é de suma importância para a gestão (RUSSO, 2007)

A terceirização pode ser avaliada como negativa se observada a alteração na estrutura organizacional, pois ela desorganiza de certa forma a autoridade e dificulta a administração dos serviços prestados pela entidade. No entanto a terceirização traz bons resultados nos critérios de otimização dos serviços, pois eles podem ser realizados por uma mão de obra especializada, obtendo-se assim um desempenho maior, custo operacional fixo menor e ainda gera uma gestão mais eficiente do tempo. (FIDELIS; BANOV, 2006).

Uma das vantagens da terceirização segundo Fleury et al. (2000:138), é que os operadores têm capacidade de operar com menores custos e oferecer melhores serviços do que operações executadas internamente. Isso acontece, pois, os operadores trabalham para diversos clientes e geram economia em escala, o que traz consigo melhores técnicas de serviços e

capacitação gerencial e operacional. Do outro lado, pode-se citar o risco de perda de informações presentes no mercado de clientes, pois perde-se o contato direto do dia-a-dia com estes. Ainda, a falta de compatibilidade entre contratante e operador pode acarretar percas de resultados, uma vez que os objetivos traçados não são exatamente os mesmos.

2.1.1 Contratação de empresa terceirizada

A terceirização acontece quando uma determinada empresa transfere para outra empresa a responsabilidade pela concretização de algum serviço. Ocorre com uma condição de contrato, qual irá constar a prevista prestação de um serviço específico, assim sendo a realização do trabalho pelos empregados da empresa contratada. Os funcionários dessa empresa contratada não terão vínculo empregatício com a contratante, constitui-se esses trabalhadores de responsabilidade da empresa terceirizada. (SEGURIDADE, 2017)

Com a nova lei 13.429/2017 o empregador se desvincilhou de qualquer vínculo com empregado, tendo responsabilidades apenas com a pessoa jurídica qual firmou contrato de trabalho temporário. No artigo 4º a lei dispõe “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.” É importante ressaltar que as empresas ficam proibidas de contratar mão de obra terceirizada para substituir empregados em greve, salvo em casos previsto em lei. (BRASIL, 2017).

Segundo o site Employer (2018) por mais que o vínculo empregatício seja responsabilidade da prestadora de serviços, a lei aborda algumas providências referente à segurança e saúde no trabalho. Entre elas, deve constar as condições de higiene, segurança e salubridade no local de trabalho. As condições de trabalho dos empregados terceirizados devem ser discriminadas no contrato com a prestadora. Essas informações também necessitam ser enviadas à folha de pagamento, para atender às requisições do e-Social.

A terceirização e a subcontratação são determinações utilizadas sempre que uma organização contrata outra empresa para prestar um serviço, o que ela faz é subcontratar outra empresa para se responsabilizar dos riscos trabalhistas, esses riscos são uma parcela dos custos da contratação e os custos com trabalhador, isso ocorre basicamente porque a relação deixa de ser trabalhista entre empresa e empregado e torna se comercial e civil, entre empresa e empresa. (MORIN, 2004)

2.1.2 Contratação de MEI (Microempreendedor individual) e empregado avulso

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma pessoa que trabalha de forma autônoma e que possui no máximo, um funcionário contratado, que recebe um salário-mínimo ou o piso da categoria. Contudo, para se enquadrar como MEI, o faturamento não pode ultrapassar 81 mil reais anuais, e a pessoa não pode ser sócio de outra empresa e nem ter participações empresariais (BRASIL, 2006).

A contratação de um MEI, pode ser realizada se o mesmo possui seu CNPJ com CNAE (49302/02) de Caminhoneiro (a) De Cargas Não Perigosas, intermunicipal e interestadual, mas deverá observar que a atividade só é permitida para as cargas não perigosas, conforme Resolução CGSN nº 140, de 2018.

Conforme Art. 18-B, parágrafo único da Lei 128/2008 a empresa contratante de serviços de Micro Empreendedor Individual deverá recolher a contribuição previdenciária patronal caso o serviço contratado seja: a) serviços de hidráulica; b) eletricidade, c) pintura, d) alvenaria, e) carpintaria e; f) de manutenção ou reparo de veículos. Diante disso, a contratação de um MEI na atividade de transporte não gera custos com a contribuição previdenciária patronal.

O obreiro chamado de avulso é o trabalhador que presta serviços a terceiros. Tem como característica o tempo para o serviço prestado ser de curta duração. Estas atividades são intermediadas obrigatoriamente por um sindicato ou Órgão Gestor de Mão de Obra. Os trabalhos desempenhados pelos empregados avulsos são diversos, mas a principal é de circulação de mercadorias em geral. (DELGADO, 2014)

De acordo com a Lei 12.023/2009 as atividades exercidas por trabalhadores avulsos na movimentação de mercadorias, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, tendo a obrigatoriedade da intermediação do sindicato da categoria, através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para realização das atividades. Portanto, quem prestar serviços com habitualidade, pessoalidade e subordinação nunca será trabalhador avulso, pois será caracterizado vínculo de emprego. (SILVA, 1997).

Os trabalhadores avulsos se evidenciaram na história nos comércios do meio aquaviário quando as nações começaram a fazer negócio, isso ocorreu porque as tripulações chegavam aos portos cansadas das longas viagens e repassavam o carregamento e o descarregamento para outros trabalhadores. O país começou a se desenvolver e com ele a necessidade da mão de obra cresceu e esse tipo de trabalho exercido por empregados avulsos passou a ser encontrado em diversos outros ramos de atividade. (DELGADO, 2009, p. 325).

2.1.3 Contratação de autônomos

Os autônomos são responsáveis por ampla parte dos caminhões em curso no país e pelo transporte de mais de 60% das cargas. Porém, trabalham sem contrato e muitos sequer têm conta bancária a maior parte desses. (ANTT, 2012). Em geral, os transportadores autônomos atuam em parceria com transportadoras que, possuem frota própria, e ainda assim, costumam ter mão de transportadores autônomos. Algumas transportadoras têm autônomos a seu dispor com intuito de diminuir custos, enquanto outros trabalham com autônomos somente em épocas de maiores demandas. (DOS REIS, 2001).

Existem dois tipos de motoristas autônomos, o motorista agregado que trabalha para uma única empresa, mesmo sendo o único proprietário do veículo e o motorista autônomo que trabalha para várias empresas e também é proprietário do seu veículo, ambos trabalham de forma autônoma tanto motorista agregado quanto motorista autônomo, entretanto o autônomo presta serviços pontuais e já o agregado tem tempo determinado com específica empresa. (MORENO ROTENBERG 2009).

As empresas transportadoras buscam com a terceirização restringir investimentos, evitar ociosidade da frota e diminuir custos. Como o bem do caminhão deixa de ser da empresa, e passa a ser instrumento de trabalho dos caminhoneiros, a terceirização concebe uma forma de capitalização mais flexível. Assim, o investimento e manutenção, como as demais despesas da operação, que equivaliam a empresa, são transferidos para o caminhoneiro autônomo (CHAHAD, 2011).

3 METODOLOGIA

A fim de atingir os objetivos gerais da pesquisa, delinear-se os procedimentos metodológicos do tipo de método científico, nível de pesquisa, delineamento da pesquisa, instrumento de coleta de dados, definição da área ou amostra e técnica de análise e interpretação dos dados.

Ao referir-se ao procedimento de coleta de dados e a fonte de informações a pesquisa é caracterizada como estudo de caso, pois segundo Gil (2009, p. 54) “o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já

considerados”. Sobre o estudo de caso, Cervo, Bervian e Da Silva (2007, p. 62) explica que “é a pesquisa sobre determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo de seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida”.

Quanto a natureza dos dados a pesquisa caracteriza-se como qualitativa. O estudo de forma qualitativa pode ser definido como a demonstração sobre o assunto tratado. Dessa forma a presente pesquisa permitiu que o tema analisado tornasse possível compreender suas peculiaridades de forma técnica e analítica (BEUREN, 2006).

Ao referir-se a natureza dos objetivos, a pesquisa é explicativa, pois teve a função de identificar os fatores que contribuem ou determinam para que a terceirização seja ou não vantajosa. É uma pesquisa que mais aproxima o conhecimento da realidade, justamente porque prova a razão, o porquê de as coisas acontecerem. Porém, é o tipo de pesquisa que requer cuidado redobrado, justamente pelo risco de cometer erros consideráveis (GIL, 2012).

O universo da pesquisa analisou as vantagens e desvantagens de terceirizar a mão de obra da atividade fim de uma empresa de transporte do oeste de Santa Catarina. O estudo buscou demonstrar aspectos da rotina de contratação de mão de obra da empresa objeto de estudo e seus custos financeiros em determinado período; apresentar as regras da terceirização aplicáveis a empresa com os respectivos encargos; e expor uma análise das vantagens e desvantagens referente a contratação na modalidade CLT e a terceirização da mão de obra da atividade fim da empresa ao analisar a legislação e os aspectos internos da organização.

Para atender aos objetivos propostos, foi utilizada a análise documental de relatórios contábeis, financeiros, e controles internos relativos da folha salarial dos funcionários da empresa, e após tabelados em Excel. Realizou-se uma entrevista semiestruturada a fim de identificar as necessidades da empresa com relação a mão de obra terceirizada no que tange a atividade fim da empresa, os aspectos relativos à contratação de pessoal, a rotina que envolve os funcionários da atividade fim e os respectivos resultados da terceirização voltados às vantagens e as desvantagens dessa modalidade. A observação será uma forma de complementar a entrevista.

Foram entrevistados o supervisor de transporte e a contadora da empresa, que estão diretamente envolvidos nas análises de custos, de frota e de pessoal, e que possuem interesse de identificar se a terceirização de mão de obra é viável para a empresa, ou ainda, em quais pontos se torna uma melhoria, para poder auxiliá-los na tomada de decisão quanto aos aspectos de contratação de pessoal.

4. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA OBJETO DE ESTUDO

A empresa objeto de estudo é do segmento de transportes, localizada no oeste de Santa Catarina, iniciou suas atividades em 2013 a partir de uma cisão, com o objetivo de focar no transporte de produtos químicos. É considerada uma empresa de médio porte, optante pelo regime tributário do Lucro Presumido.

A transportadora possui frota própria formada por veículos divididos entre Trucks Carrocerias, Trucks Tanque, Carretas, Bi Trens, Carretas Graneleiras e Cavalos Mecânicos. Conta com oficina própria e especializada para a manutenção de seus veículos e segue um padrão próprio de manutenção preventiva.

Os veículos de transporte possuem um kit de primeiros socorros e equipamentos de segurança adequados, sendo seu uso indispensável. Todos os motoristas e auxiliares possuem uniformes próprios para o desempenho de suas atividades. A empresa possui a certificação do sistema de avaliação, saúde, segurança, meio ambiente e qualidade (SASSMAQ), que para alguns clientes é obrigatório.

Atualmente conta com 101 funcionários, subdivididos em: 19 na área administrativa; 14 na oficina mecânica e 68 no transporte. Este último configura-se como atividade principal da

empresa, segregados em 14 auxiliares, 18 motoristas categoria I (caminhões carroceria) 7 categorias II (caminhões Truck tanque), 29 categorias IV (carretas tanque).

4.1 ASPECTOS INERENTES A ROTINA DE CONTRATAÇÃO/DEMISSÃO DE MÃO DE OBRA

A empresa possui regras internas de admissão de funcionários e leva-se em consideração variáveis da rotina de trabalho que vão além das normas e leis trabalhistas. O foco deste estudo refere-se a atividade fim que é o transporte, e assim, busca-se descrever como ocorre o processo de contratação de funcionários alocados a atividade do transporte. As funções envolvidas são de auxiliares, motoristas categoria I (caminhões carroceria), motorista categoria II (caminhões Truck tanque), e motorista categoria IV (carretas tanque). O quadro 03, apresenta as etapas de contratação adotadas pela organização:

Quadro 01 - Etapas de contratação

i) pré-seleção dos currículos dos candidatos por meio da análise dos requisitos da vaga, das experiências profissionais, da qualificação e a categoria da carteira de motorista;
ii) com os dados obtidos preenche-se uma ficha cadastral do candidato;
iii) realiza-se a entrevista com os selecionados mediante avaliação do RH, o qual leva em consideração a capacidade de retorno financeiro oferecida pelo pretendente mediante atividades que serão desempenhadas.
iv) analisa-se a formação do interessado, e suas competências.

Fonte: Elaborado pelo autor

A partir do exposto no Quadro 01 a empresa realiza um teste prático com os candidatos a vagas de motoristas por meio da condução do veículo, de forma a analisar suas habilidades e demais condutas necessárias e exigidas na descrição da vaga ofertada. Após finalizada as rotinas de testes práticos, o candidato selecionado é direcionado para avaliações médicas, exames laboratoriais, psicológicos, neurológicos e outros exames necessários à função para decretar sua aptidão ao cargo. As contratações são realizadas pela modalidade celetista, ou seja, contratados com carteira de trabalho assinada e seguem as normas das leis do trabalho, e assim o novo colaborador passará por um período de experiência de 45 dias, mais 45 dias (totalizando ao todo 90 dias), onde terá a oportunidade de ser efetivado pela empresa.

Outro ponto importante a se destacar é a utilização da convenção coletiva do SITRAN (sindicato das empresas transporte de carga e logística de Chapecó), a qual estabelece as práticas a serem empregadas pela empresa para com o funcionário, bem como salários, gratificações, jornadas de trabalho e condições gerais. A empresa paga salários fixados como base na categoria de transporte, exceto para cargos administrativos e de mecânica.

Após as etapas e rotinas para admissão, o candidato contratado, participa do processo de integração e posteriormente é apresentado aos demais funcionários da empresa. O processo de integração tem o objetivo de passar os conhecimentos gerais da empresa, bem como dos produtos transportados e serviços a serem desempenhados de forma geral.

Ao realizar a admissão de funcionários a empresa tem alguns custos conforme tabela 01 custos de admissão:

Tabela 01 – Custo admissão empregado

CUSTO ADMISSÃO EMPREGADO		
<u>Descrição</u>	<u>Motorista (R\$)</u>	<u>Auxiliar (R\$)</u>
Exames admissionais	828,00	157,00
Equipamentos de proteção Individual	981,95	981,95
Uniformes	310,00	310,00
Custo Total na admissão	2.119,95	1.448,95

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa 2020.

A Tabela 01 apresenta os custos de admissão, para motoristas e auxiliares, sendo a realização da consulta médica e exames para confirmar a capacidade do contratado, uniformes e EPIS (Equipamentos de proteção individual). Apresenta como custos o valor total de R\$ 2.119,95 e de R\$ 1.448,95 para motoristas e auxiliares respectivamente. Destaca-se que nos exames tem se um valor divergente entre motoristas e auxiliares, por serem exames necessários para o desempenho da função, como toxicológico, exames oftalmológicos, raio X da coluna. Os valores foram fornecidos pela empresa pesquisada e se mostram significativos uma vez que esse valor é gasto com cada contratação. Dessa forma, se a empresa não for assertiva em suas admissões, os custos podem ser consideravelmente altos e interferir diretamente nos resultados da organização.

As funções administrativas, possuem apenas custos com exames e consultas médicas, e com valores menores. As funções ligadas a mecânica, contam com custos de consultas e exames admissionais, uniformes e EPI.

4.2 CUSTOS FINANCEIROS ENVOLVENDO A FOLHA DE PAGAMENTO

A fim de analisar os custos financeiros que envolvem a folha de pagamento dos colaboradores ligados a atividade fim da empresa, utilizou-se as informações relativas ao mês 08/2020 relacionados aos motoristas e auxiliares, na qual se utilizou a média aritmética para cálculo do salário médio mensal por categoria de veículo. A tabela 02 apresenta os custos aproximados dos salários e levou-se em conta o tempo de empresa de cada funcionário e um comparativo com o salário normativo da categoria a fim de frisar a diferença e seus respectivos impactos.

Tabela 02 – Comparativo salário funcionário e salário normativo

Auxiliar de operações	Qtde	Salário	Total	Normativo	Total	Diferença
4 anos	1	1708,19	1708,19	1350,00	1350,00	358,19
2 anos	5	1476,58	7382,90	1350,00	6750,00	632,90
1 ano	8	1454,83	11638,64	1350,00	10800,00	838,64
Motorista I Carroceria	Qtde	Salário	Total	Normativo	Total	Diferença
4 anos	3	2460,00	7380,00	1800,00	5400,00	1980,00
3 anos	4	2306,25	9225,00	1800,00	7200,00	2025,00
2 anos	6	2074,38	12446,28	1800,00	10800,00	1646,28
1 ano	5	1929,00	9645,00	1800,00	9000,00	645,00
Motorista II Trucks Tanque	Qtde	Salário	Total	Normativo	Total	Diferença
Acima de 10 anos	1	2803,99	2803,99	1800,00	1800,00	1003,99
7 anos	1	2615,20	2615,20	1800,00	1800,00	815,20
6 anos	1	2287,83	2287,83	1800,00	1800,00	487,83
4 anos	1	2408,75	2408,75	1800,00	1800,00	608,75
3 anos	1	2474,40	2474,40	1800,00	1800,00	674,40
2 anos	1	2255,00	2255,00	1800,00	1800,00	455,00
1 ano	1	2050,00	2050,00	1800,00	1800,00	250,00
Motorista IV Carreta tanque	Qtde	Salário	Total	Normativo	Total	Diferença
Acima de 10 anos	4	3875,97	15503,88	2236,55	8946,20	6557,68
9 anos	4	3737,54	14950,16	2236,55	8946,20	6003,96
8 anos	2	3612,16	7224,32	2236,55	4473,10	2751,22
7 anos	2	3516,48	7032,96	2236,55	4473,10	2559,86
6 anos	1	3699,88	3699,88	2236,55	2236,55	1463,33
5 anos	2	3189,03	6378,06	2236,55	4473,10	1904,96
4 anos	1	3162,00	3162,00	2236,55	2236,55	925,45
3 anos	2	2870,00	5740,00	2236,55	4473,10	1266,90
2 anos	4	2921,25	11685,00	2236,55	8946,20	2738,80
1 ano	7	2740,00	19180,00	2236,55	15655,85	3524,15
Total			170.877,44		128.759,95	42.117,49

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa 2020.

A Tabela 02 apresenta os valores referente aos salários médios para os colaboradores, levando-se em consideração o tempo de empresa dos mesmos. A partir dos dados obtidos foi apurado a diferença entre o pago pela empresa e os salários normativos previstos na convenção coletiva da categoria. Nota-se que quanto maior o tempo de empresa, na média, maiores são os salários, e também a que os salários são mais consideráveis com colaboradores com menor tempo de serviço, ou seja, a maior representatividade é dos funcionários de até 1 ou 2 anos de empresa. Observa-se que alguns funcionários possuem tempo de empresa superior a 10 anos, mas a empresa não. Tal fato deve-se a empresa ter originado de uma cisão, em que houve a migração de funcionários, ou seja, com a cisão funcionários estavam ligados a empresa cindida e assim foram transferidos para a nova empresa.

Ao se referir as normas trabalhistas, além dos valores gastos com salários, tem-se os encargos e as provisões para decimo terceiro e férias. A empresa faz o recolhimento de encargo de 5,8% para terceiros, RAT/FAP ajustado no percentual de 1,5%, sendo multiplicável os percentuais de 3% e 0,5%, RAT e FAP respectivamente. Até 31/12/2020 o INSS patronal é desonerado, ou seja, é calculado sobre a receita bruta da empresa. A empresa pode optar em pagar um valor de diárias, com valor mínimo descrito em convenção coletiva (R\$ 56,50 até 30/04/2021), ou reembolsar os valores para os funcionários. A empresa optou por pagar o valor descrito em convenção coletiva que é mais eficiente, e gera menos transtornos e controles. Atualmente, a empresa paga mensalmente uma média de 14 diárias para os auxiliares de operações, motoristas carroceria e motoristas de Truck tanque., e 20 diárias para os motoristas de carreta. Diante disso, a tabela 03 apresenta os custos mensais totais com motoristas e auxiliares, ao se utilizar a média salarial e o tempo de serviço dos funcionários.

Tabela 03 – custos com a folha de pagamento mensal

Auxiliar de operações	Salário médio	Qtde	Salário Médio Total	FGTS	INSS	13°	Férias	Diárias	Total
4 anos	1.708,19	1	1.708,19	136,66	124,70	164,13	218,84	791,00	3.143,51
2 anos	1.476,58	5	7.382,90	590,63	538,95	709,37	945,83	3.955,00	14.122,69
1 ano	1.454,83	8	11.638,64	931,09	849,62	1.118,28	1.491,04	6.328,00	22.356,67
Motorista I Carroceria	Salário médio	Qtde	Salário Médio Total	FGTS	INSS	13°	Férias	Diárias	Total
4 anos	2.460,00	3	7.380,00	590,40	538,74	709,10	945,46	2.373,00	12.536,70
3 anos	2.306,25	4	9.225,00	738,00	673,43	886,37	1.181,83	3.164,00	15.868,62
2 anos	2.074,38	6	12.446,28	995,70	908,58	1.195,88	1.594,51	4.746,00	21.886,95
1 ano	1.929,00	5	9.645,00	771,60	704,09	926,72	1.235,63	3.955,00	17.238,04
Motorista II Truque tanque	Salário médio	Qtde	Salário Médio Total	FGTS	INSS	13°	Férias	Diárias	Total
Acima de 10 anos	2.803,99	1	2.803,99	224,32	204,69	269,42	359,22	791,00	4.652,64
7 anos	2.615,20	1	2.615,20	209,22	190,91	251,28	335,04	791,00	4.392,64
6 anos	2.287,83	1	2.287,83	183,03	167,01	219,82	293,10	791,00	3.941,79
4 anos	2.408,75	1	2.408,75	192,70	175,84	231,44	308,59	791,00	4.108,32
3 anos	2.474,40	1	2.474,40	197,95	180,63	237,75	317,00	791,00	4.198,73
2 anos	2.255,00	1	2.255,00	180,40	164,62	216,67	288,89	791,00	3.896,57
1 ano	2.050,00	1	2.050,00	164,00	149,65	196,97	262,63	791,00	3.614,25
Motorista IV Carreta Tanque	Salário médio	Qtde	Salário Médio Total	FGTS	INSS	13°	Férias	Diárias	Total
Acima de 10 anos	3.875,97	4	15.503,88	1.240,31	1.131,78	1.489,66	1.986,22	4.520,00	25.871,86
9 anos	3.737,54	4	14.950,16	1.196,01	1.091,36	1.436,46	1.915,28	4.520,00	25.109,28
8 anos	3.612,16	2	7.224,32	577,95	527,38	694,14	925,52	2.260,00	12.209,29
7 anos	3.516,48	2	7.032,96	562,64	513,41	675,75	901,00	2.260,00	11.945,75
6 anos	3.699,88	1	3.699,88	295,99	270,09	355,50	474,00	1.130,00	6.225,45
5 anos	3.189,03	2	6.378,06	510,24	465,60	612,83	817,10	2.260,00	11.043,83
4 anos	3.162,00	1	3.162,00	252,96	230,83	303,82	405,09	1.130,00	5.484,69
3 anos	2.870,00	2	5.740,00	459,20	419,02	551,52	735,36	2.260,00	10.165,10
2 anos	2.921,25	4	11.685,00	934,80	853,01	1.122,73	1.496,98	4.520,00	20.612,52
1 ano	2.740,00	7	19.180,00	1.534,40	1.400,14	1.842,88	2.457,17	7.910,00	34.324,59
Totais	63.628,71		170.877,44	13.670,20	12.474,05	16.418,47	21.891,30	63.619,00	298.950,46
Representatividade			57%	5%	4%	5%	7%	21%	100%

Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa 2020.

A Tabela 03 apresenta a média geral dos custos da folha de pagamento relacionados aos motoristas e auxiliares, ou seja, aos funcionários ligados diretamente a atividade fim da empresa. Ao evidenciar os custos da folha de pagamento, nota-se o quão impactante se mostra os encargos incidentes sobre as remunerações dos funcionários. Considerando-se que a empresa tem um faturamento médio mensal de R\$ 1,6 milhões, o custo dos funcionários ligados a atividade fim, representam em média de 18% desse total. Do total do custo da folha, as diárias representam 21%, enquanto o encargo tem uma média de 9%, e as férias e Décimo Terceiro Salário (13º) representa 12%. Cabe ressaltar que se a empresa não estivesse enquadrada na desoneração da folha de pagamento, o custo com encargos seria de 18% do custo total da folha de pagamento, e sobre o faturamento 21%. Percebe-se ainda que, diante da Tabela 03, os valores de salário representam 57% do total do custo, e os 43% restantes referem-se a direitos e encargos. Ainda, cabe ressaltar a importância de dar ênfase a estes impostos, uma vez que são primordiais nas decisões de custo/despesa da entidade. Diante desse ponto, analisar as vantagens e as desvantagens que a empresa teria ao terceirizar, a atividade fim da empresa torna-se um ponto chave na melhoria de resultados.

4.3 ENCARGOS DAS MODALIDADES DE TERCEIROS PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇO NO TRANSPORTE

A fim de analisar a viabilidade de terceirizar a mão de obra da atividade fim da empresa, um dos pontos a ser analisado referem-se aos encargos pertinentes a cada tipo de terceirização, ou seja, caso a empresa terceirize a mão de obra do seu transporte, ela poderá deixar de recolher alguns encargos, pois esses passarão a ser de responsabilidade do terceiro contratado para a realização do serviço. Após a Lei 13.429/2017, a atividade fim da organização também poderia ser terceirizada por terceiros. O quadro 04 apresenta as modalidades de terceirização e os encargos que a contratante terá que recolher em cada uma delas:

Quadro 02 - Encargos X Terceiros

Modalidade	Contribuição Previdenciária (Retenção)	RAT/FAP	Terceiros	Patronal (20%)	Legislação Aplicável
CLT	x	x	x	X	CLT
MEI	-	-	-	-	LC 128/2008
Empresa Terceirizada	-	-	-	-	Lei nº 8.212/91 e Decreto nº 4.729/03
Autônomo	x	-	-	x	Lei nº 8.212/91 e Lei nº 10.666/03
Avulso	x	-	-	x	Lei nº 8.212/91 e Lei nº 10.666/03

Fonte: Dados da pesquisa.

O Quadro 02 apresenta os encargos em cada modalidade de contratação de terceiros. Diante do exposto, verifica-se que a contratação de MEI (micro empreendedor individual) é a modalidade de contratação em que não se tem encargos a recolher sobre a prestação do serviço, uma vez que todos os seus tributos são recolhidos em guia única. A contratação de um MEI, pode ser realizada se o mesmo possui seu CNPJ com CNAE (49302/02) de Caminhoneiro (a) De Cargas Não Perigosas, intermunicipal e interestadual, mas deverá observar que a atividade só é permitida para as cargas não perigosas.

Conforme Quadro 02 os trabalhadores avulsos e os trabalhadores autônomos, por sua vez, requerem mais cuidados com relação aos encargos, seguindo os preceitos descritos na Lei 8.212/91 Art. 20 e 22. Deve ocorrer a retenção de INSS do segurado, da mesma forma que ocorre com um colaborador na modalidade CLT, até o limite da contribuição e deve-se recolher a contribuição patronal (observar que para a empresa objeto de estudo, tem-se a desoneração da contribuição patronal devida). O trabalhador avulso tem uma peculiaridade que é ser

intermediado obrigatoriamente por sindicato, ou seja, o sindicato deve ser o intermediador, como prevê o artigo 9º, VI, do Decreto nº 3.048/99:

Para as empresas normais terceirizadas para a atividade de transporte, a partir do Decreto nº 4.729/2003 não possuem retenção do INSS. Os encargos para com os colaboradores, ficam assegurados pela prestadora do serviço, e não pela tomadora do serviço, como ocorre com os trabalhadores avulsos e autônomos.

4.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS REFERENTE A CONTRATAÇÃO E A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA

Com a finalidade de obter menores custos e especializar a contratação de serviços, as empresas adotam formas não tradicionais na contratação de empregados, como a mão de obra terceirizada. O que muitas empresas não avaliam, porém, é que judicialmente elas são corresponsáveis ou responsáveis solidárias das empresas terceirizadas. Diante disso, buscou-se identificar as vantagens e as desvantagens de contratar mão de obra terceirizada na empresa objeto de estudo, alinhadas as políticas internas e a realidade da organização. A empresa salienta que ao estudar a viabilidade de contratação de mão de obra de terceiros, busca redução de custos, mas sem comprometer seus controles de qualidade para o processo, de modo a garantir a qualidade de seu atendimento junto a clientes e fornecedores. Diante das características da empresa, elaborou-se o quadro 05 com as principais vantagens e desvantagens relacionadas a contratação de mão de obra de acordo com a CLT:

Quadro 03 - Vantagens e desvantagens da categoria CLT

Modalidade	Vantagens	Desvantagens
CLT	<ul style="list-style-type: none"> a) Funcionário sempre à disposição da empresa; b) Empresa tem 100% de controle sobre as operações com clientes contratantes do serviço de transporte; c) Controle de manutenção sobre os veículos; d) Controle de jornada e horários dos motoristas. e) Facilidade de programar as viagens pois tem conhecimento sobre a sua mão de obra; f) Qualidade superior nos carregamentos e descarregamentos de mercadorias em terceiros. g) Maior comprometimento dos funcionários. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Encargos em 2020 de 15,3% e 2021 de 35,3%; b) Provisão de Férias 30 dias ao ano; c) 13º salário; d) Custo de diária de R\$ 56,50 por dia do funcionário em viagem; e) Jornada - limite de horas de viagem ao dia; f) Gastos com exames de admissão, EPI's e Uniforme. g) Dificuldade em conseguir contratar funcionários;

Fonte: elaborado pelos autores com base na pesquisa 2020.

O Quadro 03 apresenta os pontos positivos (vantagens) e os pontos negativos (desvantagens) de se ter empregados CLT com um comparativo à empregados terceirizados para atividade fim conforme a realidade que a empresa se encontra no momento, sendo considerado como vantagem o controle sobre a operação como um todo, por ter controle e segurança dos processos vigentes na entidade, uma vez que determina normas e procedimentos diante de seus colaboradores a fim de padronizar o atendimento ao cliente, e como desvantagem os custos relacionados a contratação na modalidade celetista.

O Quadro 04 apresenta o que a empresa considera como as vantagens e desvantagens dos terceiros de modo geral:

Quadro 04 - Vantagens e desvantagens gerais das categorias terceirizadas

Modalidade	Vantagens	Desvantagens
- MEI	<ul style="list-style-type: none"> a) Não precisa conceder férias; b) Não precisa conceder um valor adicional a título de 13º; c) A empresa não precisa controlar a jornada; d) Não tem custos com diárias; e) Não tem gastos com exames admissionais; 	<ul style="list-style-type: none"> a) Possível falta ou indisponibilidade de mão de obra especializada; b) Pode requerer vínculo empregatício; c) Não possui controle da situação do veículo pela alternância de prestadores do serviço; d) Gastos com uniformes como forma de identificação perante clientes e fornecedores;

- Autônomo		e) Controles necessários para atestar o terceiro apto ao serviço de transporte;
- Empresa Terceirizada		f) Falha em procedimentos de responsabilidade do terceiro - documentos pessoais, etc.;
		g) Necessidade de aplicar treinamento aos terceiros - obrigatoriedade SASSMAQ.
		h) Uma quantidade considerável de prestadores de serviço para não caracterizar vínculo empregatício.
		i) Mensurar o valor para pagamento de uma viagem;
		j) Cobrança de multas, caso o terceiro cometa a infração.

Fonte: elaborado pelos autores com base na pesquisa 2020.

O Quadro 04 por sua vez, apresenta os pontos positivos (vantagens) e os pontos negativos (desvantagens) em comum de uma contratação terceirizada de qualquer modalidade, ou seja, o que pode impactar mediante utilização de mão de obra não celetista. Desta forma, ao utilizar a mão de obra terceirizada, a empresa deixa de pagar os encargos previstos na CLT e não tem obrigatoriedade de conceder diárias aos motoristas. Por outro lado, a empresa perde os controles com relação aos seus veículos, e também a disponibilidade de mão de obra, para programar as suas viagens. Tal ponto seria o fator preocupante apontado pelo gestor da área de transporte.

O gestor da área do transporte, evidencia que na política atual da empresa, as desvantagens seriam preocupantes, uma vez que busca manter os veículos sempre com suas revisões em dia, com uma política de segurança bem conservadora. Salienta ainda que no momento não possui conhecimento de quanto seria o valor que poderia ser pago a um terceiro em uma viagem, uma vez que hoje os veículos e os motoristas não fazem um único tipo de viagem.

Aponta-se ainda que a desvantagem mais preocupante seria a disponibilidade de terceiros para a prestação de serviço, sendo que da forma que a empresa trabalha atualmente, não tem uma programação com mais de um dia de antecedência, ou seja, a empresa tem encargos de um dia para o outro, o que dificultaria a gestão dos terceiros para prestarem o serviço.

Além de características gerais, é possível identificar peculiaridades para cada modalidade da contratação de terceiros conforme quadro 05:

Quadro 05 - Vantagens e desvantagens específicas das categorias terceirizadas

Modalidade	Vantagens	Desvantagens
- MEI	a) Não tem encargos sobre o valor pago.	a)
- Trabalhador Avulso	a)	a) Custo de INSS patronal a partir de 2021 b) Ter que contratar o terceiro por meio de um sindicato;
- Trabalhador Autônomo	a)	a) Custo de INSS patronal (quando não tiver a desoneração)
- Empresa Terceirizada	a) Não tem encargos sobre o valor pago.	a) Limite de jornada para o funcionário da empresa terceirizada. b) Responsabilidade solidaria da empresa junto ao terceiro, em ações de funcionários da contratada.

Fonte: Dados da pesquisa.

Além das vantagens e desvantagens gerais das modalidades de terceirização, as categorias também possuem situações específicas. A quadro 05 apresenta as características exclusivas presentes em cada uma das modalidades, que devem ser observadas ao analisar a viabilidade da contratação de cada uma dessas modalidades.

Um apontamento realizado pela empresa objeto de estudo é relativo a outros terceiros que a empresa possui, como por exemplo: a) empresa terceirizada para a limpeza de local em caso de acidentes com os produtos; b) lavagem de veículos; c); advogados que prestam serviço de consultoria e realizam as demandas judiciais; c) serviços de manutenção de veículos, de

situações específicas que a empresa não possui as ferramentas. A empresa já fez a contratação do serviço de terceiros na parte de mão de obra mecânica para a manutenção de caminhões, mas identificou que se torna mais viável tanto em custo, como em qualidade de manuseio de frota manter, a modalidade celetista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A viabilidade de terceirizar a atividade fim de uma empresa de transporte possui variáveis importantes a serem consideradas. Com base nos achados do estudo foi possível notar que não são somente os custos que devem pesar na decisão de um gestor, visto que outros pontos tem grande relevância no mercado atual, primordialmente podemos citar a qualidade do serviço que será prestado e o controle de sua frota. Dessa a forma presente pesquisa teve como objetivo geral analisar as vantagens e as desvantagens de terceirizar a mão de obra da atividade fim da empresa objeto de estudo.

A fim de conhecer as práticas de admissão/demissão da empresa objeto de estudo, primeiro objetivo proposto, verificou-se que todos os funcionários passam por entrevista, uma série de exames, teste de aptidão para a função que irão desempenhar, recebem os devidos EPI's e uniformes para o trabalho. Este processo, é tido como primordial na empresa, visto que, trata-se do início de um ciclo que terá impacto diretamente no objeto desejado da empresa, entregar o produto com segurança e qualidade. Os funcionários contratados passam por processo de integração, para conhecer os produtos que a empresa transporta, e as políticas de trabalho da organização.

O segundo objetivo específico tinha por objetivo mensurar os custos financeiros da folha de pagamento dos funcionários alocados a atividade fim da empresa no período 08/2020, e assim identificou-se que os custos de pessoal ligados a atividade fim da empresa, representam 18% do faturamento médio da empresa, e esse custo envolve, valores salariais, diárias, encargos, e direitos (férias e 13º salário). Verificou-se os valores de salário base dos colaboradores diferem dos valores indicados como mínimo pelo sindicato e são considerados mais divergentes com os funcionários com maior tempo de empresa, enquanto o maior custo salarial refere-se aos funcionários com menor tempo. Analisou-se ainda o quanto os encargos, e os demais direitos dos motoristas/auxiliares agregam no custo mensal da entidade. Assim, constatou-se que a empresa tem um custo de 43% com direitos e encargos, sobre o total gasto com pessoal, enquanto os valores de salários representam 57% desse total. Diante disso, pode-se verificar que os encargos e direitos na modalidade CLT, são muito parecidos aos valores salariais dos colaboradores, e assim, a empresa precisa cuidar para não ofertar valores altos de salário, de modo a não aumentar seu custo.

Buscou-se analisar as vantagens e desvantagens da terceirização da mão de obra da atividade fim da empresa, ao analisar a tributação das modalidades de terceiros com relação aos funcionários enquadrados em CLT, sendo que a contratação de MEI, e de empresa terceirizada seriam as que não teriam custos adicionais, além dos valores relativos a prestação de serviço, no entanto para o MEI, deve-se observar o tipo de transporte aplicável. As demais formas de terceirização teriam custos com o INSS patronal, caso a empresa objeto de estudo não estivesse enquadrada com a desoneração da folha de pagamento.

Por fim, como último objetivo proposto, verificou-se as vantagens e desvantagens da terceirização aplicáveis a empresa objeto de estudo. Pode-se constatar que as vantagens para terceirizar a atividade da empresa estão ligadas a questão de custos com o serviço, e já as desvantagens se referem aos controles necessários para a empresa objeto de estudo, com os terceiros, além do controle dos próprios veículos, como por exemplo as manutenções necessárias e preventivas. As desvantagens consideradas impactante para a organização, apontada pelos gestores, refere-se à disponibilidade de terceiros que a empresa precisaria ter

para que atendesse as demandas de transporte, e que não tivesse como configurar o vínculo empregatício. e a disponibilidade de mão de obra seria o ponto mais preocupante para a terceirização, uma vez que as cargas são programadas conforme a demanda de seus clientes, e essas não possuem uma programação que permite um tempo hábil de previsão de necessidade de mão de obra.

Portanto pretendeu-se com esse trabalho expor uma análise das vantagens e desvantagens referente a contratação na modalidade CLT e a terceirização da mão de obra da atividade fim da empresa objeto de estudo ao analisar a legislação e os aspectos internos da organização. Também foi observado juntamente com a empresa objeto do estudo que a região oeste de Santa Catarina, ainda não dispõe desses serviços de terceirização o que seria mais um empecilho. A empresa teve contato com outros transportadores, e profissionais da área do transporte, e tem-se conhecimento de casos de transportadores autônomos, ou empresas terceirizadas que trabalham com o próprio veículo e não apenas como um motorista terceiro. Tal fato não desperta interesse na empresa, já que possui frota própria.

Com os achados do presente estudo entende-se que se a empresa implantar a terceirização ela terá uma economia financeira com encargos trabalhistas, mas por outro lado pode ter impactos no custo dos veículos (manutenções), uma necessidade de controles junto aos terceiros, e a definição de uma política de trabalho com os terceiros (como hoje a empresa não contrata terceiros como motoristas e auxiliares não tem nada definido a respeito). A empresa aponta que a partir dos resultados apresentados poderia utilizar-se da terceirização em casos em que ocorre a demora na contratação de um novo colaborador, mas que não faria, trocaria a modalidade de contratação em CLT, a fim de garantir o controle total sobre a operação, sobre o trabalho dos envolvidos (os funcionários). Salienta que com a modalidade celetista, pode cobrar a média de consumo de combustível, executar a política de mecânica preventiva, e corretiva imediata com os problemas que os mesmos informa no retorno das viagens.

Pode-se verificar que a empresa se preocupa com os custos, mas se preocupa com a segurança das pessoas envolvidas e com os veículos, uma vez que trabalha com produtos perigosos, e seus riscos são consideráveis. Assim, deixa-se como sugestão, analisar a terceirização com veículo. Percebe-se que fazer o estudo com outras empresas do transporte, ou em outras regiões poderiam trazer uma perspectiva de resultados divergentes da encontrada no momento, o que viria a contribuir significativamente com as empresas que buscam analisar a viabilidade de adotar a modalidade de terceirização.

REFERÊNCIAS

ADE, Codac nº 3 (2010). **Receita Federal**. Fator Acidentário de prevenção. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/> Acesso em: 04 de abril de 2020.

Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT (2012). Disponível em: www.antt.gov.br. Acesso em 18 de abril de 2020

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual do Direito do Trabalho**. 10 Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

AMARO, Luciano. **Direito Tributário Brasileiro**, 15. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2006.

BRASIL, Decreto nº 4.729, de 9 de junho de 2003. Altera dispositivos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Brasília, DF, 06 de maio. 1999. Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4729.htm> Acesso em 15 de novembro de 2020.

BRASIL, Lei Nº 128, De 19 de Dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Brasília, DF, 14 de dezembro. 2006 Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm> Acesso em 15 de novembro de 2020

BRASIL. Lei nº 129 Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13 de abril de 1977. Do direito a férias e da sua duração. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm> Acesso em 20 de março de 2020.

BRASIL. Lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962. Dispõe sobre Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília, DF, 13 de julho. 1962. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm > Acesso em 04 de abril de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 de jul. 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212orig.htm> Acesso em 20 de abril de 2020

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 24 de jul. 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 20 de abril de 2020

BRASIL. Lei nº 12.023 de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Brasília, DF, 24 de jul. 1991. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2009/Lei/L12023.htm> Acesso em 25 de abril de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, 31 de mar. 2017. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm> Acesso em 15 de abril de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 14 de maio de 2020.

BRASIL, Resolução cgsn nº 140, de 22 de maio de 2018. Dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Brasília, DF, 19 de mar. 2017. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucao-cgsn-140-2018.htm>> Acesso em: 20 de novembro de 2020

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, A terceirização no século XXI. **Revista TST**, Brasília (DF) Dezembro de 2013 Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55996/012_carelli.pdf?sequece=1> acesso em 18 de maio de 2020

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

CERVO, Amado Luiz, BERVIAN, Pedro Alcino, SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

CHAHAD, J. e Cacciamali, M. (2011). As transformações estruturais no setor de transporte rodoviário e a reorganização no mercado de trabalho do motorista de caminhão no Brasil. **Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho**, v. 3. 2011

CNT – Confederação Nacional de transporte. **O transporte move o Brasil**, 2019. Disponível em: <<https://cnt.org.br/propostas-cnt-transporte>> Acessado em: 05 de abril de 2020.

Convenção coletiva de trabalho, de 11 de julho de 2019, **SITRAN (sindicato das empresas de transporte de carga e logística de Chapecó)**. Disponível em: <<https://www.sitran.org.br/?link=convencoes>> acesso em 20 de março de 2020

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 13.ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009.

Dos Reis, N. (2001) **Regulamentação do transporte rodoviário de cargas no Brasil e no Mundo**. Disponível www.ntcnet.org.br/regtrc. 2001.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

EMPLOYER, Employer (2018) **A contratação de terceirizados de acordo com a nova lei trabalhista**. Disponível em <http://blog.seguridade.com.br/nova-lei-de-terceirizacao-12-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-ela/> Acesso em: 05 de abril de 2020.

Delphin Contabilidade. **Encargos Sociais Sobre a Folha de Pagamento**, 2019. Disponível em: <<https://www.delphin.com.br/orientacao/66-encargos-sociais-sobre-a-folha-de-pagamento>>. Acesso em: 15 de mar.de 2020.

FIDELIS, G. J.; BANOVA, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. São Paulo: Érica, 2006

FLEURY, Paulo F., **Perspectivas para Logística Brasileira**. Disponível em: <<http://www.cel.coppead.ufrj.br>>. Publicações CEL, COPPEAD, UFRJ, abril de 2000.

FLEURY, Paulo Fernando. Terceirização logística no Brasil. **Logística e gerenciamento da cadeia de suprimentos: planejamento do fluxo de produtos e dos recursos**. São Paulo: Editora Atlas, p. 313-324, 2003.

FLEURY, P.F., FIGUEIREDO, K., WANKE, P. (org.). **Logística empresarial: A Perspectivas Brasileira**. Coleção COPPEAD de Administração. São Paulo: Atlas, 2000.

GALLO, I.A. **O papel da Logística na Globalização**. 2009. Disponível em: <www.guialog.com.br>. Acesso em: 28 março de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso De Direito Do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GUERESCHI, J.S. **Logística de Transporte: a importância dos custos logísticos AJM Transporte LTDA – LINS-SP**. 73p. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso [Graduação em Administração]. Centro Universitário Católico Salesiano – UNISALISIANO, Lins, São Paulo, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas da pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORENO, C. R. C; ROTEMBERG, L. Fatores determinantes da atividade dos motoristas de caminhão e repercussões à saúde: um olhar a partir da análise coletiva do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2009. v. 34, n. 120, p. 128-138, 2009

MORIN, Marie-Laure. (2004). **Soustraitance et relations salariales.Aspects de droit du travail. Travail et Emploi**. Paris. N° 60, pp. 23-43.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual e terceirização**. 9. ed. São Paulo: STS, 1998.

ROSA, Adriano Carlos. **Gestão do transporte na logística de distribuição física: uma análise da minimização do custo operacional**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Taubaté/SP, 2007.

RUSSO, G. M. **Guia prático de terceirização: como elaborar um projeto de terceirização eficaz**. São Paulo: Campus, 2007.

SEGURIDADE, Seguridade (2017) **Nova Lei de Terceirização:12 coisas que você precisa saber**. Disponível em: <http://blog.seguridade.com.br/nova-lei-de-terceirizacao-12-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-ela/> Acesso em: 05 de abril de 2020.

SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: Modernidade e modismo**. São Paulo: LTR, 1997.