

ASPECTOS TRABALHISTAS REFENTE À TERCEIRIZAÇÃO

Glauciane Firmiano Couto¹

Jamily Matos de Cerqueira²

Letícia Corrêa Scarpato³

Maihra Gomes Alves⁴

Simoni Casagrande Dal'Col⁵

RESUMO

Este estudo foi destinado à esclarecer sobre conceitos de terceirização e alguns aspectos ainda discutidos no dia a dia em relação a questões trabalhistas que envolvem a terceirização. Serão abordadas as vantagens e desvantagens do trabalho terceirizado e como a legislação trabalhista trata tais aspectos. O contexto atual das organizações na maioria das vezes exige serviços terceirizados, amparados pelo prazo da prestação de serviços, bem como o tipo de serviço e os custos associados. Sendo assim, o tema em questão ainda gera muita discussão na área trabalhistas.

Palavras chave: terceirização; aspectos trabalhistas; contrato.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, devido ao capitalismo, surgiram inúmeras transformações de forma intensa no que se diz respeito a formas de produção com o intuito de racionalizar a mão de obra humana como fonte de valor. Uma das técnicas utilizadas para alcançar esse objetivo foi a criação da terceirização, que surgiu em 1940, após a eclosão da Segunda Guerra Mundial.

Com o mercado cada vez mais modernizado e exigente, as grandes e médias empresas apresentaram a necessidade de se modernizar, sendo impulsionadas pela terceirização, e outros fenômenos como, por exemplo, a globalização e conseqüentemente o aumento da concorrência. Fator este que coloca as organizações em constante reinvenção de sua postura de seus clientes e concorrentes.

¹ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

² Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

³ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

⁴ Acadêmico do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

⁵ Professora do Curso de Ciências Contábeis da FAACZ-Faculdades Integradas de Aracruz/Espírito Santo.

Com o objetivo de redução de custos e aumento da produtividade, as empresas focaram em exercer as suas atividades-fim, buscando com que outras empresas executassem tarefas relacionadas à sua atividade-meio, iniciando assim a terceirização. Por exemplo, uma empresa que fabrica roupas (atividade-fim) necessita contratar outra empresa que lhe preste serviços de limpeza. A atividade de limpeza, no exemplo que acabamos de utilizar, se constitui em atividade-meio da confecção.

É estabelecida uma relação de parceria, onde são repassados alguns de seus serviços acessórios para terceiros, assim as organizações passaram a descentralizar algumas atividades.

Estas formas de trabalho trazem várias vantagens, mas que devem ser analisadas com cautela, para que as relações mantidas com a empresa contratada não configurem vínculo empregatício.

Este estudo possui como pontos principais a contextualização histórica e origem da terceirização e como ela vem sendo desenvolvida e utilizada pelas organizações para alcançar maior eficiência e redução dos custos de produção. Desse modo, irá discutir as vantagens e desvantagens, tanto para os funcionários como para as empresas, assim como o que diz respeito à legalidade da contratação de serviços terceirizados, ressaltando qual atividade é lícita ou não terceirizar. Outro ponto importante é a respeito do Projeto de Lei nº 4330/2004 que tem como objetivo modificar alguns conceitos no que se diz respeito à terceirização, será abordado de como é sua regulamentação, através da Súmula 331, e como ficará após a aprovação desse Projeto de Lei.

A terceirização envolve uma forma de contratação que irá agregar a atividade-fim de uma empresa, ao gerar novas empresas, gera também novos empregos e em contrapartida um aumento de obrigações trabalhistas. Para o processo de terceirização a empresa não deve se prender apenas ao fato da diminuição de custos, conforme será analisado ela poderá acarretar prejuízos futuros como, por exemplo, a responsabilização solidária e subsidiária dos tomadores de serviço na hipótese da inadimplência das obrigações trabalhistas, devido a isso o estudo tem como temática os "Aspectos trabalhistas da terceirização". Surgindo assim, o seguinte questionamento: Quais os riscos trabalhistas provenientes da terceirização? Neste caso o principal objetivo é refletir sobre os aspectos trabalhistas voltados para a terceirização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A terceirização é um termo moderno que se entende com a junção da palavra “terceiro” somada com o sufixo “izar” que corresponde sentido de ação. Portanto, se conceitua como um fenômeno através do qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seu serviço a uma segunda empresa-tomadora. A tomadora se beneficia da mão de obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador.

Para Rodrigo De Lacerda Carelli (ano), a expressão terceirização:

(...) demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a ‘terceiro’, no sentido de ‘outro’, da posição de empregador na relação empregatícia (e conseqüentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados.

3 PRINCIPAIS ASPECTOS TRABALHISTAS RELACIONADOS À TERCEIRIZAÇÃO

As leis trabalhistas estão em constante desenvolvimento em relação contratação de empregados, a fim de diminuir o desemprego e buscar novas formas de contratação de mão de obra, inclusive a terceirização de serviços.

Conforme artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, ou seja, é ele o responsável em cumprir com todas as obrigações trabalhistas.

Segundo o entendimento dos tribunais a contratação de terceiros não representa a transferência do risco do negócio.

Diante do desenvolvimento tecnológico e à modernização industrial as organizações se reestruturaram com o objetivo de se especializar na sua atividade preponderante, que deve ser constantemente revista, pois devido à evolução algumas atividades que antes eram consideradas essenciais hoje são apenas meios de execução do seu negócio.

Portanto, observa-se que as leis trabalhistas nem sempre seguem a evolução prática deste conceito, dificultando a utilização da terceirização para a flexibilidade das relações de trabalho.

Vale ressaltar que depois de verificado que o profissional que estiver subordinado e respondendo diretamente a empresa tomadora do serviço de forma contínua reconhece então uma fraude na terceirização, o que conseqüentemente torna o profissional vinculado a essa empresa tomadora do serviço.

A empresa tomadora de serviço ao realizar o processo de seleção da sua prestadora deverá escolher uma empresa que seja idônea e fazer a fiscalização da mesma, pois o

não cumprimento das obrigações ou uma eventual reclamação trabalhista a empresa poderá ser condenada.

A responsabilidade previdenciária das empresas tomadoras de serviço está obrigada a reter 11% da nota fiscal da prestadora de serviços, para Previdência Social, podendo utilizar o referido valor para a compensação da sua própria folha de pagamento. Se as empresas contratantes tomarem os devidos cuidados com relação à terceirização de seus serviços diminuirão assim os seus riscos com relação à responsabilização trabalhista.

3.1 CONTEXTO HISTÓRICO

A terceirização iniciou-se na revolução industrial no século XVIII, surgindo assim às primeiras leis trabalhistas e os sindicatos, que por sua vez procuravam harmonizar os impactos entre os empregados e os empregadores com intuito de atingir maior qualidade na prestação de emprego.

No sistema capitalista o ser humano não tinha nenhuma dignidade, com relação às condições de trabalho, como por exemplo, as crianças e mulheres eram submetidas a grande jornada de trabalho, realizando as mesmas atividades que os homens, porém recebiam o salário inferior.

Em consequência desta evolução, a implantação das máquinas ocorreu para a substituição de milhares de trabalhadores que realizavam atividades na maioria das vezes sem descanso e sem salário. O que trouxe problemas irreversíveis para os trabalhadores, sendo um dos principais o desemprego.

Durante toda essa transformação dos mecanismos da economia que surgiu a terceirização. Nesse sentido devido à necessidade de continuar prestando serviços a indústrias, ex empregados foram contratados para desenvolver outras atividades em várias unidades, garantindo assim a sua subsistência.

3.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

O termo terceirização vem do latim “*tertius*” que significa um estranho dentro de uma relação trabalhista de duas pessoas ou mais, sendo como um intermediário.

A expressão “terceirização” advinha de um neologismo utilizado pela ciência da administração, significando uma forma de reestruturação administrativa, pela qual uma

empresa transfere para outra, determinada atividade produtiva que não esteja relacionada diretamente com sua atividade principal.

Alguns autores utilizam o termo 'terceirização' em razão de que o setor terciário, na atividade produtiva, que seria o setor de serviços, já que o setor primário corresponde à agricultura, e o secundário à indústria. Entretanto, outros autores especialmente de Administração de Empresas, usam o termo 'horizontalização' da atividade econômica, para designar o fato de as empresas transferirem partes de suas funções exercidas diretamente para outras.

Segundo Regina do Valle (2016) terceirizar uma atividade nada mais é que transferir para terceiros a sua realização, ou seja, um repasse de uma atividade- meio a terceiros.

Atividade-meio é aquela que não é própria ao objetivo principal da empresa, são serviços necessários, mas que não se relacionam de forma direta com a atividade principal da empresa.

Antes de a empresa optar a terceirizar determinado serviço deve verificar se esta atividade é classificada como meio ou não. Por exemplo, se uma empresa presta serviços de criação de software não poderá contratar alguém para substituí-lo, mas se seu objetivo for programação poderá terceirizar a limpeza da sua empresa.

3.3 A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

Na década de 50 iniciou-se o processo de industrialização no Brasil, com parte na relação trabalhista subcontratada e a partir da década de 80 o movimento de terceirização expandiu-se de forma sistemática, sendo o objetivo flexibilizar a produção e também as relações trabalhistas frente à globalização econômica. O principal objetivo era focar na atividade empresarial criando parcerias com a finalidade de atender a demanda com qualidade.

O desenvolvimento da terceirização não se atentou as relações empregatícias, conforme Marcio Pochman (2015), entre os anos 1985 e 2005 a terceirização não visou à qualidade no ciclo produtivo, mas sim a garantia da sobrevivência empresarial diante do cenário de estagnação da economia.

“Ao contrário da experiência dos países desenvolvidos, a terceirização no Brasil contém especificidades significativas. Na maior parte das vezes, a terceirização encontra-se associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da economia nacional, de

baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista. Por conta disso, o sentido da terceirização vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, mais caracterizada pela minimização de custos e adoção de estratégias empresariais de resistência (sobrevivência).” Paulo Henrique Borges Pereira, (2015).

Quando a terceirização surgiu no Brasil, encontrava-se em um mercado interno totalmente desfavorável, porque existia a falta de regulamentação neste tipo de atividade, pois nem a CLT nem o Código Civil possui alguma citação sobre esse fenômeno jurídico, por não ter tido um grande significado sócio econômico.

3.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

As vantagens de adotar a terceirização são muitas, mas é necessário que haja um processo de implantação adequado para não gerar consequências futuras irreversíveis, colocando em risco os direitos trabalhistas. É imprescindível a realização de um estudo antecipadamente por parte do empresário para que não haja uma relação de vínculo trabalhista com a empresa contratada.

Em uma sociedade em constante mudança definido por Baumann (2004) como “líquida - que possui capacidade de mudança muito alta - as demandas por novidade e excelência são constantes para as empresas. ” A terceirização se tornou uma peça chave para as organizações atenderem e acompanharem as ditas demandas.

Por ser utilizada a mão de obra externa ela poupa o pagamento de vários encargos financeiros tendo assim a diminuição dos custos, podendo focar seus esforços para desempenhar com máxima excelência as suas atividades-fim. Podem ser dispensados trabalhadores que não exercem o objetivo final da empresa e contratar outros com mais especialidade para um melhor desempenho organizacional.

Por obter o enxugamento das atividades e dos gastos os processos se tornam menos burocráticos ficando bem mais rápidos. Que é o mais indicado dentro do contexto social.

As desvantagens estão relacionadas aos trabalhadores que são amparados pelas leis trabalhistas que os protegem e a falta de controle da hierarquia que não existe.

Na terceirização de um determinado serviço os funcionários que estão executando a atividade podem ser discriminados dentro da organização, com relação às condições físicas, no oferecimento de materiais adequados e na participação da tomada de decisão na área em que atuam. Em alguns casos os funcionários não passam por nenhum treinamento para conhecimento das normas da empresa em que irão atuar, entretanto, é necessária a integração para que haja uma motivação e que possam se sentir bem no ambiente de trabalho, para melhor execução e reconhecimento pelas suas atividades.

Outro prejuízo é em relação aos benefícios sociais, pois o funcionário tem sempre contrato de prestação de serviços com prazo estipulado e nem sempre esses contratos são renovados pela empresa.

Já para as empresas maior desvantagem está no processo de implantação, que se caso a empresa contratante não cumprir com suas obrigações, tantos trabalhistas, ou outras, ela terá que suprir, e se a empresa não conseguir atender o que lhe foi imposto à contratada terá que substituí-los o mais breve possível, o que aumenta seus gastos.

Alguns pontos que devem levar em consideração antes da contratação de um serviço terceirizado:

- Contrato escrito, entre a contratada e a contratante;
- Comprovação de regularidade da contratada em relação aos funcionários;
- Verificação da identidade e histórico da contratante;
- Diversificação de uniformes e crachás dos funcionários e dos terceiros, para que não haja situações de hierarquias ilegais.

3.5 QUAIS SERVIÇOS PODEM SER TERCEIRIZADOS?

Existe uma grande dúvida e discussão a respeito do serviço que pode ou não ser terceirizado pelas empresas. Inicialmente a terceirização deve ser utilizada para exercer a atividade não central da empresa, ou seja, que consiste em exercer a atividade-meio.

Em uma indústria, por exemplo: serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviço de segurança, serviços de manutenção geral predial e especializada, engenharias, arquitetura, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários,

serviços de mensageiros, distribuição interna de correspondência, serviços jurídicos, serviços de assistência médica, serviços de telefonistas, serviços de recepção, serviços de digitação, serviços de processamento de dados, distribuição de produtos, serviços de movimentação interna de materiais, administração de recursos humanos, administração de relações trabalhistas e sindicais, serviços de secretaria e em serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador de serviços.

Uma instituição financeira, por exemplo, pode contratar de forma terceirizada serviços de limpeza e segurança, pois não há em seu contrato social, finalidade precípua a essas atividades.

Para isso é necessário que a empresa defina sua atividade-fim no contrato social, para que não haja dúvidas, via de regra qualquer atividade pode ser terceirizada desde que a atividade da empresa contratada não coincida.

4. LEGISLAÇÃO QUE REGULAMENTA A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização no Brasil só deve ser dirigida as atividades meio, conforme a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

Ela é a base para decisões de juízes da área trabalhista, menciona os serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta do funcionário terceirizado com a empresa contratante. Por exemplo, caso uma empresa de restaurante contrate outra empresa prestadora de serviços de limpeza para que fique responsável pela higienização do seu estabelecimento, e esta após a formalização do acordo contratar novos funcionários, essa contratação será ilegal, formando vínculo direto com o restaurante. O restaurante podia valer-se da terceirização com a empresa prestadora de serviços para que a mesma contrate trabalhadores para atividade-meio visando à atividade-fim, ou seja, o trabalhador tem com a empresa tomadora de serviços uma mera relação de trabalho, pois não há subordinação e pessoalidade, diferente do que ocorre com a empresa prestadora de serviço, assim a tomadora utiliza-se desse mecanismo para fraudar a legislação trabalhista, pois não haverá relação de emprego, conseqüentemente o trabalhador não poderia pleitear todos seus direitos trabalhistas

por não haver vínculo, sem contar que a tomadora estaria delegando atividade-fim, o que é proibida pela legislação trabalhista.

Entretanto, há anos o Projeto de Lei 4330/2004 tramita na Câmara dos Deputados, ele regulamenta contratos de terceirização no mercado de trabalho e prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica, o objetivo é evitar que a empresa funcione apenas como intermediadora de mão de obra. As empresas privadas, empresas públicas, sociedades de economia mista, produtores rurais e profissionais liberais serão atingidas pelas normas, somente não se aplicará à administração pública direta, autarquias e fundações.

O PL 4330/2004 envolve quatro grandes polêmicas:

- A abrangência das terceirizações tanto para as atividades-meio como atividades-fim;
- Obrigações trabalhistas serem de responsabilidade somente da empresa terceirizada, ou seja, o terceirizado só pode cobrar o pagamento de direitos da empresa tomadora de serviços quando a contratada não cumpre as obrigações trabalhistas e após ter respondido, na Justiça, ou quando a empresa contratante não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. A contratante terá de fiscalizar mensalmente o pagamento de salários, horas-extras, 13º salário, férias, entre outros direitos;
- A representatividade sindical, que passa a ser do sindicato da empresa contratada e não da contratante quando a terceirização for entre empresas com a mesma atividade econômica, o que possibilitará que o trabalhador receba as correções salariais anuais da categoria;
- E a terceirização no serviço público, onde em vez de abrir concursos públicos a administração pública pode contratar terceirizados e será corresponsável pelos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas. Sempre que o órgão público atrasar sem justificativa o pagamento da terceirizada, será responsável solidariamente pelas obrigações trabalhistas da contratada.

Representantes dos trabalhadores argumentam que a lei pode provocar precarização no mercado de trabalho, entre as queixas mais recorrentes daqueles que trabalham como terceirizados estão a falta de pagamento de direitos trabalhistas e os casos de empresas que fecham antes de quitar débitos com trabalhadores, já os empresários defendem que o projeto pode ajudar a diminuir a informalidade do mercado, reduzir custos sem que haja

menor remuneração dos empregados ou desrespeito as normas trabalhistas, e gerar mais empregos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização hoje é essencial na maioria das empresas. Dificilmente encontraremos uma empresa que não pratique a terceirização, pois nos traz uma série de vantagens aos seus adeptos, e a com o passar dos dias mais benefícios são apontados.

Mas da mesma maneira que a terceirização tem os seus pontos positivos, existem riscos principalmente trabalhistas. Estes riscos estão ligados diretamente no vínculo de emprego direto entre tomador de serviços e empregados do prestador dos serviços respectivos.

Dentro de um processo de terceirização, existem muitos contratos de prestação de serviços. Cabe a todas as partes envolvidas nas atividades terceirizadas atentamente aos riscos existentes evitando-os.

Compete ao tomador, conter possível configuração de vínculo empregatício, escolhendo um prestador de serviços idôneo e em boa condição financeira. Não deve deixar de fiscalizar o cumprimento de suas obrigações trabalhistas, inclusive em relação aos encargos, minimizando assim a possível e indesejável hipótese de ser solicitado a pagar dívidas que não gerou.

Não há restrições de atividades tratando-se de terceirização desde que a atividade da empresa que foi contratada não seja igual à atividade que esteja no contrato social da empresa contratante.

A prática da terceirização das atividades meio, que retardariam a execução das atividades mais relevantes, faz com que o processo seja aprimorado. Ela se tornou uma peça-chave para o sucesso das empresas. Hoje possui uma ligação direta com os novos caminhos da economia mundial.

Mesmo dos riscos atuais especialmente ligados ao Direito do Trabalho, tem todas as condições para se desenvolver e crescer no cenário nacional, tendo uma grande valia para toda sociedade. Espera-se que a terceirização seja aceita como ela lícitamente se apresenta, pois desta maneira ela contribuirá para reduzir os riscos que trazem tanto medo ao empresariado e estimularia a economia nacional.

6. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

Valle, Regina. Terceirização. Disponível em: <https://portogente.com.br> › Portopédia. Acesso em: 12.11.16.

POCHMANN, Marcio. A super terceirização dos contratos de trabalho. Pesquisa publicada do site do SINDEEPRESS – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros. Disponível em <http://www.sideepress.org.br>.

Borges, Paulo Henrique. A eficácia e os limites da terceirização no Brasil. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos>. Acesso em: 14.11.16

Miraglia, Livia Mendes Moreira, A terceirização Trabalhista no Brasil. 1, Ed. São Paulo: Quartier Latin, 2008. Acesso em: 11.11.16.

Súmula 331. Disponível em: www.tst.jus.br/sumulas. Acesso em: 12.11.16.