

ENTRE OS MEIOS E OS FINS

AS FINALIDADES MAIS NOBRES DA TERCEIRIZAÇÃO

Em meio à necessidade de redução de custos, muitas empresas passam a olhar para a terceirização de parte de sua mão de obra como uma saída em tempos de crise. Nos casos de atividades como limpeza e segurança, frequentes em qualquer cenário e previstas, há uma garantia e previsão nas normas vigentes mas quando o assunto se refere a outras funções ligadas à atividade-fim da empresa, não há essa permissão. E o debate sobre a regulamentação da terceirização cresce.

Para a fundadora do Tonani Advogados e diretora institucional do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP) Paula Tonani, é fato que o Brasil precisa privilegiar a atividade produtiva, a geração de empregos e a sustentabilidade empresarial para ganhar competitividade e produtividade. “E sem a flexibilização das normas de trabalho isso não será possível”, diz.

No entanto, ela enfatiza que esse processo não pode em hipótese alguma ser instrumento para o corte de salários e benefícios ou, ainda, como forma de manter trabalhadores em funções idênticas, com salários menores, ou mesmo para que os terceirizados sejam submetidos a jornada de trabalho maior, com salários inferiores.

“A terceirização não deve permitir



Paula, da Tonani Advogados, ganha em competitividade e produtividade

que o colaborador trabalhe mais, receba salários menores e tenha risco de demissão maior, mas, sim, deve contribuir para a geração de novos empregos e para o ganho de competitividade e produtividade, atendendo tanto os anseios da população, pela oferta de novos e melhores empregos, quanto também a sustentabilidade empresarial”, reforça.

Ela lembra que o Projeto de Lei (PL) nº 4.330, de 2004, em tramitação e que trata de terceirização, regulamenta a contratação de serviços terceirizados no país e permite que toda e qualquer atividade possa ser terceirizada, afastando a aplicação do Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que proíbe a terceirização de atividade-fim (veja mais ao lado).

Outro ponto polêmico, na opinião de Paula, na regulação da terceirização proposta pelo PL é o fim da responsabilidade solidária, segundo a qual tanto o tomador de serviços quanto a empresa terceirizada são responsáveis solidários pelo pagamento das verbas ao trabalhador.

Paula destaca que o processo de flexibilização das normas trabalhistas, com a terceirização, tem como objetivo, ainda, diminuir a informalidade. “A informalidade prejudica as empresas, que podem ter aumentados seus riscos trabalhistas e pode causar a inviabilidade do próprio negócio, prejudica as organizações, que têm dificuldade de acesso ao crédito, e principalmente aquelas que empregam mão de obra com baixa qualificação, adotando piores práticas de gestão e organização”, diz. “Da mesma forma, a informalidade também prejudica o trabalhador, que não faz jus a benefícios, auxílio acidente de trabalho ou auxílio-doença, por exemplo.”

O QUE DIZEM AS NORMAS VIGENTES

Atualmente, a terceirização é permitida, mas com vários requisitos para sua concretização, como, por exemplo a proibição da terceirização para *atividades-fim*, sendo permitido apenas às *atividades-meio*. O principal elemento normativo da terceirização trabalhista atualmente é o Enunciado 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estatui:

- I.** A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974);
- II.** A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
- III.** Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador dos serviços, desde que inexistam a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV.** O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93). (Alterado pela Res. N. 96, de 1.1.9.2000, DJ 29.9.2000).

“Extrai-se do Enunciado 331, do TST, que, além da proibição da terceirização para *atividades-fim*, a intermediação de mão de obra também é proibida, salvo nos casos de trabalho temporário”, diz Paula. O trabalho temporário é realizado em regime de exceção, apresentando-se como modalidade prevista somente nos casos de acréscimo extraordinário de serviços.

O inciso III do Enunciado 331 prevê a terceirização para atividades-meio da empresa tomadora, desde que inexistam os elementos da subordinação e da pessoalidade direta, além da permissão de se terceirizar serviços de limpeza. A atividade-fim de uma empresa é aquela diretamente relacionada ao seu objeto social.

Com relação ao inciso IV, o mesmo trata da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa tomadora. “A garantia da inexistência de fraudes visa resguardar o empregado, que é a parte mais fraca desta relação de emprego”, diz.