

Terceirização: Riscos e Tendências Trabalhistas na Terceirização.

Adriano Alex Batista de Oliveira

Maria Valéria Pereira de Araújo

Resumo

O objetivo do trabalho é apresentar os principais riscos trabalhistas existentes no processo de terceirização. Esta é uma pesquisa teórica, onde foram pesquisadas bibliografia de alguns autores: Ramos (2002), Martins (2000), Polonio (2000), Nascimento (1981), Queiroz (1998) e Tribunal Superior do Trabalho, Súmula nº 256 – Res. 23/1993. Atualmente aguarda apreciação na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara Federal, o Projeto de Lei nº 4.330, que discute sobre regulamentação legal da terceirização. Concluindo-se portanto que mesmo diante das dificuldades atuais, é possível se realizar uma terceirização de forma segura, com baixo risco.

Palavras – Chave: Terceirização; Riscos Jurídicos; Tendências da Terceirização.

Introdução

A terceirização é a contratação de terceiros para a execução de trabalhos pertinentes às atividades das empresas tomadoras Polonio, (2000). Para Nascimento (1981), a terceirização é o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição.

A legislação trabalhista do Brasil se baseia num conjunto de leis denominado Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. É muito comum empregados de empresas terceirizadas acionarem a Justiça do Trabalho, exigindo o vínculo empregatício, os princípios de solidariedade ou subsidiariedade, e exigindo direitos trabalhistas que não foram cumpridos pelas empresas terceirizadas.

O art. 455 da CLT diz o seguinte: “Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo."

Assim, o presente estudo tem o intuito de responder a seguinte questão de pesquisa: Quais os principais riscos trabalhistas relacionados no processo de terceirização? Portanto, o objetivo do trabalho é apresentar os principais riscos trabalhistas existentes no processo de terceirização. Esta é uma pesquisa teórica, onde foram pesquisados diversos autores: Ramos (2002), Martins (2000), Polonio (2000), Nascimento (1981) e Queiroz (1998).

As razões de se fazer este estudo se dá devido a crescente demanda de empresas terceirizadas e em função de vários problemas que estão ocorrendo na justiça sobre o processo de terceirização e em alguns deles tentando acabar com a terceirização em alguns setores. Além disso está no congresso um projeto de lei que vai definir regras para o processo de terceirização no Brasil.

2. Referencial Teórico

2.1. O Processo de Terceirização

A terceirização é uma prática que visa à redução de custo e a utilização de uma mão de obra mais qualificada. A terceirização se realiza de duas formas, a primeira forma a empresa contratante, pode deixar de produzir algum bem ou serviço utilizados na sua produção, passando a comprar a outras empresas, provocando a desativação de algum setor na empresa. A outra forma seria a contratação de uma empresa, para executar dentro da contratante, atividades anteriormente realizadas por empregados próprios.

Para Martins (2000), consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

A Terceirização está associada à especialização flexível, que significa empresas especializadas atuarem com flexibilidade e velocidade suficientes para atender às constantes alterações nas demandas dos clientes. Sua principal característica reside em ser um processo que ocorre quando determinada atividade deixa de ser realizada pelos colaboradores de uma empresa e é transferida a outra, chamada Terceira. Ao assim proceder, a empresa contratante pode focar esforços em sua atividade fim (RAMOS, 2002)

Com a implantação da terceirização, em algumas atividades, as empresas passam a centrar seus esforços na atividade fim da empresa, dessa maneira se dedicando com mais profundidade no seu negócio, se tornando realmente especialista e conseqüentemente poder gerar um produto ou serviço de melhor qualidade, mais competitivo e com isso tem aumento de mercado e receita. A empresa contratante passa a ter um foco único no seu negócio.

Além de a empresa contratante passar a focar no seu negócio específico, algumas atividades que podemos chamar de atividades meio, passam a ser executadas por empresas especialistas, agregando valor ao seu produto ou

serviço final, pois como a empresa contratada é especialista naquilo que faz, ela passa a fornecer um produto ou serviço de melhor qualidade. Pois algumas atividades executadas antes pela empresa contratante e que não eram foco, terminava sendo executada apenas como um mero complemento, onde para a terceira contratada, a atividade terá o mesmo valor que o da atividade fim da empresa contratante.

O processo de terceirização é focado em um contrato de prestação de serviço, que é assinado pelas empresas contratante e contratada.

O início do serviço contratado começa com a identificação do serviço e a decisão de sua terceirização. Logo após é definida a empresa que irá executar o referido contrato.

O contrato de prestação de serviços é aquele em que um contratado se compromete a realizar determinada atividade em benefício do contratante. Quando se contrata uma empresa para prestar serviço, tem que ficar claro que a contratação é do serviço e não de mão-de-obra.

2.2. As Fragilidades na Contratação

O Brasil não tem políticas definidas para o processo de terceirização. Atualmente tem um projeto de Lei nº 4.330, o qual discute sobre a regulamentação legal da terceirização. Esse projeto é de autoria do deputado Sandro Mabel e sofreu alterações através de um projeto substitutivo de deputado Roberto Santiago e atualmente aguarda apreciação na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara Federal. Com a aprovação dessa Lei, as empresas terão mais segurança no processo de terceirização, pois disciplina e define as regras do processo.

O Enunciado nº 331, transcrito abaixo, apresenta alguns pontos a serem considerados no processo de terceirização.

“Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Contrato de Prestação de Serviços – Legalidade

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 nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas 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 nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)”

Como pode ser observado, é quase impossível as empresas conseguirem cumprir os quatro requisitos desta súmula. Além disso não existe em alguns setores a definição clara de quais são as atividades fim e meio de uma empresa, pois dependendo da interpretação cada Juiz tem um entendimento.

Além dessas fragilidades apresentadas, existe também a possibilidade de se fazer uma mal seleção e contratar uma empresa que não tenha condições de cumprir o contrato e muitas vezes deixar de cumprir com suas obrigações com os seus empregados, o que gera um risco de passivo trabalhista para a contratante.

2.3. Ações Para Minimizar os Riscos Inerentes ao Processo de Terceirização

Para minimizar os riscos as empresas tem que inicialmente ter um rigoroso processo de seleção, no qual é de fundamental importância observar alguns aspectos do tipo: Capacidade financeira, habilitação jurídica, idoneidade financeira e qualificação técnica. Passado essa primeira etapa de escolha, a empresa deve passar a realizar um controle dessa empresa, principalmente no tocante a: questões trabalhistas e previdenciárias, saúde e segurança dos empregados e qualificação e habilitação dos mesmos.

Além dessas ações deverá ser observado o risco de subordinação direta, as empresas contratantes deverão exigir das empresas contratadas, uma procuração aonde é definida a pessoa que ficará a frente do contrato e terá o contato rotineiro com a contratada.

Outro ponto também a ser observado são as cláusulas contratuais, pois o contrato deverá ser bem redigido de forma a não expor a contratada a riscos, provenientes da contratação, permitindo a adoção de medidas preventivas e corretivas sobre a contratada.

Para Queiroz (1998), a escolha do terceiro deve basear-se em critérios que possam informar o posicionamento da empresa no mercado onde atua, o seu conceito profissional, a sua eficiência, o nível de especialização, o interesse dos seus dirigentes no negócio, no aperfeiçoamento das suas técnicas, nos seus instrumentos de trabalho e nos seus equipamentos disponíveis.

Deve também ser observado no processo de terceirização, o relacionamento dos empregados próprios com os terceiros, pois segundo Queiroz (1998), para o grupo de funcionários que se relacionará com o terceiro, é de fundamental importância a sua preparação funcional e operacional em relação aos parceiros, para que possam executar as suas tarefas em conjunto com os funcionários do terceiro-parceiro. Isto é importante para evitar o relacionamento

“chefe-subordinado”, ou seja, não poderá haver nenhuma ação que possa sugerir a atitude “supervisão”. Se isto vier a acontecer, estará gerando riscos do surgimento do vínculo “empregatício” presumido para a empresa contratante do terceiro-parceiro.

2.4. Projeto de Lei nº 4.330 – Discussão Sobre Regulamentação Legal da Terceirização

Esse projeto é de autoria do deputado Sandro Mabel e sofreu alterações através de um projeto substitutivo de deputado Roberto Santiago e atualmente aguarda apreciação na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara Federal. Ele dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Sendo aprovado esse projeto trará maior segurança jurídica, na medida em que através da legislação, passam a serem definidos critérios que irão conduzir o processo de terceirização.

Principais requisitos do projeto:

Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de 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).

§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.

§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:

I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;

II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 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 O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.

Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:

I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou

II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.

Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.

Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o caput, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:

I – a especificação do serviço a ser prestado;

II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;

III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.

3. Considerações Finais

O objetivo do trabalho é apresentar os principais riscos trabalhistas existentes no processo de terceirização, tendo o presente estudo tem o intuito de responder a seguinte questão de pesquisa: Quais os principais riscos trabalhistas relacionados no processo de terceirização? Portanto conclui-se que:

Para Martins (2000), consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

Martins mostra que a terceirização não pode ser realizada sobre a atividade fim da empresa, deve ser terceirizadas atividades meio. Já Ramos (2002), reforça essa tese quando fala na especialização das empresas, ou seja, você passa a focar no seu negócio e passa atividades específicas para empresas especialistas executarem.

Queiroz (1998) deixa clara a necessidade de se fazer uma boa escolha na seleção da empresa contratada para realizar a atividade, pois o processo de terceirização se inicia no momento de definição da empresa. Além disso, Queiroz (1998) mostra os cuidados que tem que existir durante a realização dos serviços, de forma a evitar a subordinação direta, o que termina gerando o vínculo empregatício com a empresa.

Podemos ver que mesmo diante das dificuldades atuais, é possível se realizar uma terceirização de forma segura, pois mesmo com as fragilidades das leis, existe uma série de medidas que podem ser adotadas para uma terceirização com baixo risco.

Outro ponto que pode resolver essa questão é a aprovação da Lei nº 4.330, pois ficam regulamentadas e definidas todas as regras, deixando claro o processo de terceirização.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Enunciado nº 331.

BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 4.330/2004.

MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

POLONIO, Wilson Alves. Terceirização - Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários. São Paulo: Atlas, 2000.

Queiroz, Carlos Alberto Ramos Soares de. Manual de Terceirização. São Paulo: STS, 1998.

Ramos, L.G.T. (2002). A gestão dos processos de terceirização e sua implementação na indústria automobilística. Universidade de Taubaté, Monografia de Especialização em Economia, Ciências Contábeis, Administração e Secretariado.