É fundamental que terceirização seja regulamentada por lei

Cada vez mais são vistas reportagens em revistas especializadas ou na imprensa em geral alardeando o "mundo sem empregos", sem "carteira assinada", indicando formas diferentes de contratação de trabalhadores. Muitas vezes, essas reportagens indicam forma de contratação que podem ferir a legislação trabalhista.

A terceirização é uma realidade no Brasil, mas ainda não é regulamentada ou permitida por lei. Exatamente isso. Não há permissão legal expressa para a terceirização. O que então "regulamenta" e permite a terceirização? Uma súmula do Tribunal Superior do trabalho de número 331.

Essa "regulamentação" só surgiu após a revisão da Súmula 256, que considerava que qualquer terceirização era nula, formando-se o vínculo empregatício direto com o tomador dos serviços, exceto no caso de trabalho temporário e vigilância.

Mas mesmo a Súmula 331 contém restrições, só permitindo a terceirização de atividade meio da empresa e desde que não haja subordinação direta do prestador de serviço ao tomador. E pode ser revista pelo TST a qualquer momento de uma maneira mais simples que uma alteração legal.

Apesar disso, mantém a impressão de que tudo pode ser terceirizado. Essa idéia foi reforçada por uma leitura apressada da Lei 11.196 que, dentre várias alterações, estabeleceu em seu artigo 129 que, "para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no artigo 50 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 — Código Civil", dando a impressão de que essa forma de contratação estaria isenta da influência da interpretação da lei trabalhista.

A realidade é outra. O artigo 129 é claro ao dispor que a norma só é aplicável para fins previdenciários e fiscais. Dessa forma, a lei trabalhista não está sujeita a essa alteração e, portanto, a lei aplicável nesse caso não será a legislação destinadas às pessoas jurídicas.

É importante ter em mente que o artigo 3º da CLT estabelece os requisitos que devem estar presentes para que uma relação jurídica seja considerada como relação empregatícia: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

De acordo com a lei trabalhista, o que se analisa para determinar a natureza jurídica de uma relação não é um contrato escrito firmado pelas partes e duas testemunhas, com firma reconhecida, registrado e outras formalidades que se entenda gerem alguma "proteção". O que se examina é a realidade fática presente no desenvolvimento diário na relação. Presente o requisito, a relação empregatícia existe e a empresa tomadora que se entendia segura numa relação terceirizada deverá arcar com o ônus do reconhecimento de um vínculo trabalhista.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Mas, e o mundo sem emprego e sem CTPS que tanto se alardeia? Ele existe, mas existe sem segurança jurídica para as empresas tomadoras — a menos que a contratação seja muito cuidadosa, que a atividade desenvolvida não possa ser relacionada de modo algum com sua atividade fim e que nenhum controle direto exista sobre o prestador de serviços. Sempre há a possibilidade de nulidade e riscos jurídicos.

Assim, para que a realidade de novas formas de contratação seja possível e juridicamente segura, é necessário que a terceirização seja regulamentada por lei. Estabelecendo normas seguras seja para tomadores seja para prestadores de serviços, essa regulamentação poderá gerar novas formas legais e seguras de contratação gerando trabalho seguro e não só necessariamente empregos.

Date Created
20/06/2006

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.