Terceirização e Direito do Trabalho ainda precisam se acertar

O tema sempre recorrente da terceirização de serviços, especialmente em pequenas e médias empresas, e o direito do trabalho vem sendo debatido novamente, considerando-se, inclusive, as recentes discussões sobre o baixo crescimento da economia e as próximas eleições.

A reforma da legislação trabalhista é sempre assunto espinhoso em discussões políticas, sobretudo considerando-se o passado sindical do atual presidente da República e seus compromissos morais com os direitos dos trabalhadores. É compreensível que ele encontre dificuldades na discussão desses direitos no Brasil — tarefa sempre árdua —, mas não podemos ignorar a discussão nem tampouco seus efeitos nos atuais índices de desemprego.

O setor produtivo brasileiro, em especial o de serviços e desenvolvimento tecnológico, encontra no custo trabalhista e na permanente contingência — representada pelas incontáveis ações trabalhistas atualmente em curso perante a Justiça Trabalhista — grande entrave para seu crescimento.

Empresas que têm grande necessidade de mão-de-obra para desenvolvimento e customização de aplicações nem sempre conseguem arcar com os custos da contratação pela CLT, apelando para a contratação sem registro, em desacordo com as leis vigentes no país.

Nesse cenário, a terceirização de serviços mostra-se como alternativa para pequenas e médias empresas, que não têm a intenção de empregar mão-de-obra de forma irregular nem tampouco de lesar seus funcionários.

Mas apesar de ser a melhor alternativa do ponto de vista financeiro e comercial, a terceirização de serviços esbarra na legislação vigente. Conforme disposto nas Súmulas 256 e 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo empregatício diretamente entre o tomador do serviço e o trabalhador.

Neste caso, só é permitida a terceirização ou contratação de trabalhador por empresa interposta, com redação da própria Súmula 331 em caso de serviços de vigilância e conservação e limpeza, bem como nos casos de serviços que estejam ligados à atividade meio da empresa, desde que a pessoalidade e a subordinação direta seja inexistente.

É justamente na última parte do disposto na Súmula 331, com relação às atividades meio, que tem sido aberta a possibilidade para pequenas e médias empresas de terceirizar seus serviços administrativos, financeiros, de contabilidade e de recursos humanos. Porém, mesmo com relação a tais serviços, as empresas têm sofrido fiscalizações por parte da Delegacia Regional do Trabalho, no intuito de coibir a terceirização de serviços, exceto os de vigilância e conservação e limpeza, a chamada terceirização clássica.

Considerando-se as recentes fiscalizações, alguns sindicatos patronais e de empregados têm feito esforços para encerrar um longo ciclo de terceirizações, oferecendo às empresas a possibilidade de uma anistia com relação aos atos passados, ficando tais empresas protegidas contra eventuais fiscalizações e

autuações.

Nesse sentido, o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados (SINDPD) e o Sindicato das Empresas de Processamento de Dados (Sepros) do estado de São Paulo firmaram acordo coletivo para formalização dos profissionais prestadores de serviços, com anuência da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego. Tal acordo visa a formalizar (i) todos os profissionais prestadores de serviços nas áreas administrativas e (ii) todos os profissionais prestadores de serviços nas áreas técnicas e/ou operacionais que emitam notas fiscais de até R\$ 5 mil.

O acordo denota justamente a situação descrita acima, deixando claro o alto grau de informalidade existente em empresas de pequeno e médio porte (aqui representadas pelas empresas ligadas à área de informática) com a terceirização de serviços administrativos. Estes podem ser considerados como atividades meio da empresa, e ainda assim são também desaconselhados pelos órgãos de classe e sujeitos a fiscalizações, bem como o esforço pela formalização.

Infelizmente, como se tem visto em casos semelhantes, as empresas vêm se regularizando com receio de eventuais fiscalizações e crescimento de contingências trabalhistas, o que muitas vezes tem custado inúmeros empregos, pois o custo com empregados contratados pelo regime da CLT é crescente. Muitas vezes, os acordos coletivos não são observados pela DRT, que autua as empresas, ainda que as mesmas estejam regularizando seus funcionários observando os termos do acordo.

Não há solução simples para a questão trabalhista no Brasil. Os custos com a contratação de funcionários pelo regime da CLT inibem tal contratação por pequenas e médias empresas, que optam pelo regime da terceirização como opção mais interessante para ambas as partes. Esperemos que a questão seja abordada no próximo governo com a merecida atenção e consideração para ambos os lados envolvidos.

Date Created

06/11/2006