



Lei que regulamenta terceirização precisa de meio termo

Após mais de cinco anos de engavetamento, foi aprovado pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), da Câmara dos Deputados, o projeto de lei, vindo do Senado, que altera a legislação sobre trabalho temporário e regulamenta a terceirização da mão-de-obra no país. O substitutivo aprovado no Senado para o Projeto de Lei 4302/98, do Executivo, recebeu na CTASP mais algumas modificações, mas ainda causa polêmica entre parlamentares, empresários e trabalhadores.

Alguns acreditam que o projeto pode contribuir para a maior precarização das condições de trabalho. Seus defensores dizem que ele traz avanços, por estabelecer garantias que não existem hoje. A verdade é que a prestação de serviços, conhecida como terceirização, em si, é um assunto bastante delicado, tanto para empresas quanto para empregados. O recurso visa à eficiência na produção de uma empresa, possibilita a especialização do fornecimento de mão-de-obra e é também uma maneira de reduzir custos. No entanto, também pode trazer conseqüências ruins para todos.

Atualmente, a terceirização pode ser aplicada em atividades-meio, aquelas que proporcionam condições para que uma empresa atinja seus objetivos, e diferentes da atividade principal, chamada de atividade-fim. Alguns exemplos comuns são serviços de limpeza, segurança e outros serviços especializados diferentes da atividade-fim. Mesmo assim, só é permitido terceirizar quando não houver subordinação hierárquica, e nem pessoalidade, ou poderá haver punição pela Justiça do Trabalho (item III, Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho).

Porém, por conta da burocratização e dos altos custos em se manter um empregado sob as normas da CLT, existem várias tentativas de fraude, seja pela terceirização da atividade-fim, pela exigência de que os empregados se constituam como pessoa jurídica ou pela contratação de empregados de cooperativa, formas precárias de trabalho.

Hoje em dia, os prestadores de serviço que exercem a atividade-fim podem ir à Justiça do Trabalho e conseguir vínculo empregatício diretamente com a tomadora do serviço, que será obrigada a anotar a carteira de trabalho e a pagar todos os direitos do trabalhador. Com a aprovação do projeto, permitindo-se a terceirização da atividade-fim, essa possibilidade acaba. Por isso, há o receio de que as relações de trabalho se tornem mais precárias para o empregado.

Além de maior risco de desemprego, empregados terceirizados têm salários, benefícios e condições de trabalho inferiores. Eles não recebem os benefícios do acordo coletivo de sua categoria. O texto do projeto promete uma evolução, podendo a empresa tomadora de serviços estender aos terceirizados o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, sem configurar vínculo empregatício. Mas se um dos objetivos é cortar custos, há uma contradição, pois diminui a diferença de custo entre terceirizar e contratar. Isso poderá gerar uma crise ou mesmo a criação novas formas de fraudes.

É claro que a tomadora de serviços também precisará ficar atenta ao colocar sua atividade principal, que a mantém, sob a administração de outra empresa, pois poderá se tornar dependente da prestadora. Se uma empresa quer terceirizar sua atividade-fim, ela desconhece a si mesma, pois a atividade-fim é a



constante no contrato social da empresa, pela qual foi organizada. E em um processo de terceirização, a empresa sempre corre sério risco de perder sua identidade e, principalmente, o seu diferencial competitivo, decorrente de uma possível queda da qualidade. Poderá, inclusive, ocasionar o desconhecimento pelos funcionários da identidade cultural da empresa.

A utilização de terceirizados pode implicar um descontrole e desconhecimento de sua mão-de-obra e a contratação involuntária de pessoas inadequadas. Além disso, a substituição de mão-de-obra da própria empresa por terceirizada levará a um excesso de demissões na fase inicial e haverá o – alto – custo dessas demissões, além de reclamações trabalhistas, bem como a impossibilidade de aproveitamento de pessoal já treinado.

Um dos avanços do projeto, para o presidente da comissão, deputado Pedro Fernandes (PTB-MA), é considerar a empresa contratante solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Mas é importante lembrar que, para a Justiça Trabalhista, o tomador de serviço já tem responsabilidade subsidiária por débitos trabalhistas das empresas prestadoras de serviços em ações movidas pelos empregados terceirizados, que podem resultar em perdas financeiras com pagamento de indenizações (item IV, Súmula 331, do TST).

Portanto, quanto à obrigação da empresa tomadora de serviços em zelar pela segurança do funcionário terceirizado que o texto introduz, na prática já acontece. Ela poderá ser acionada na Justiça pela prestadora como responsável subsidiária.

E, apesar de os pesos da responsabilidade subsidiária e da solidária serem diferentes, ao terceirizar, a empresa sempre aumenta o risco a ser administrado, porque perde o vínculo com os funcionários e fica alheia às condições que lhes são dadas pela prestadora. Bastante atenção é necessária na escolha dos fornecedores de mão-de-obra e há grande dificuldade para encontrar parceiros ideais e confiáveis.

O texto ainda será analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania antes ser submetido à análise do Plenário da Câmara. Mas, para modificar as normas trabalhistas de maneira eficaz no sentido de melhorar as condições de trabalho, seria preciso avaliar a situação atual como um todo, não apenas parcialmente. A solução virá quando a lei encontrar o meio termo, proporcionando às empresas, independentemente de seu tamanho, condições de contratar todos os seus empregados, com carteira assinada, pagando salário adequado e fornecendo benefícios.

Date Created

30/10/2008