



Terceirização é praxe empresarial e por isso precisa ser regulamentada

Apesar de muito utilizada, a prática da terceirização de algumas atividades ainda não possui regulamentação legal no Brasil. Isso desampara as empresas contratantes e os trabalhadores envolvidos. Mundialmente conhecida como outsourcing, a terceirização consiste basicamente em um processo de transferência de atividades para terceiros especializados, permitindo à empresa se concentrar apenas em tarefas essencialmente ligadas à sua atividade-fim, aquela para a qual foi designada.

No entanto, ao contrário de muitas nações, o Brasil ainda não normatizou o que já é uma realidade empresarial. Assim, é necessário que o empresário tenha cautela ao optar pela terceirização. O planejamento é primordial para que o processo de terceirização seja bem sucedido. Inicialmente, a empresa deve analisar internamente os motivos para terceirizar, quais os setores que serão terceirizados, bem como os riscos envolvidos. Para isso, deve-se fazer um estudo sobre em que patamar a empresa se encontra, para qual patamar deseja ir e como e quando chegar lá.

A única regra em vigor sobre terceirização, no ordenamento jurídico, foi especificada pelo Tribunal Superior do Trabalho na Súmula 331, a qual admite a contratação de serviços especializados desde que ligados à atividade-meio do tomador e que inexistam características como pessoalidade e subordinação dos empregados terceirizados.

Assim, o tribunal admite que a terceirização é legal quando se aplicar a serviços de apoio às empresas (por exemplo, vigilância, conservação e limpeza), desde que haja a contratação do serviço — e não de determinado trabalhador — e que os serviços sejam controlados pela prestadora, a qual deverá coordenar os seus empregados.

A súmula dispõe ainda que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços em relação àquelas obrigações trabalhistas. Inclusive quanto aos órgãos da administração direta, de autarquias, fundações públicas, de empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que tenham participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

Em relação à flexibilização das leis trabalhistas, o jurista Amauri Mascaro do Nascimento define o termo como a corrente de pensamento segundo a qual as necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego e as limitações à jornada diária de trabalho. Estes direitos seriam substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, pela imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho, moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, pelo afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador, que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica exigisse. Enfim, pelo crescimento do direito potestativo do empregador.

Algumas normas trabalhistas já foram flexibilizadas no Brasil, como, por exemplo, a regulamentação do trabalho temporário, a extinção da estabilidade decenal por meio da criação do Fundo de Garantia por



Tempo de Serviço (FGTS) e o não pagamento de horas extras por meio da implantação do sistema de compensação conhecido como “banco de horas”.

Nesse sentido, o fenômeno da terceirização vem tentando encontrar seu espaço no sistema normativo brasileiro, hoje amparado somente por súmula e julgados que tentam regrar uma realidade da sociedade. Tendo em vista que a terceirização é uma forma de flexibilização, realidade essa inevitável, é necessário regulamentá-la com urgência, para adequar uma prática do mercado ao sistema normativo e garantir a proteção dos trabalhadores.

Date Created

18/02/2009