



## Mesmo lícita, terceirização responsabiliza contratante

A terceirização é um dos assuntos mais debatidos e polêmicos na Justiça e no mercado de trabalho. Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu suspender a tramitação de milhares de processos que discutem a responsabilidade de órgãos públicos por dívidas trabalhistas de empresas terceirizadas. A corte vai aguardar que o Supremo Tribunal Federal se posicione sobre o assunto, por meio de repercussão geral. Além disso, no final do ano passado o TST realizou uma audiência pública com o objetivo de esclarecer ao mundo empresarial as dúvidas antes de julgar os mais de 5 mil processos de terceirização que estão em suas mãos.

Essa cautela do TST demonstra o quanto o tema é controverso e deve ser ainda mais destrinchado. A terceirização não nasceu num simples piscar de olhos, ou mesmo como intenção própria das empresas. Foi uma necessidade mundial econômica, oriunda da desverticalização do sistema estrutural das empresas com o abandono do taylorismo e do fordismo — formas de trabalho excessivamente mecânicas que agregavam unidades de repetição de trabalho no interior da empresa.

Passou a vigorar, então, o toyotismo: forma de trabalho descentralizada e horizontal, sem manutenção de estoque, com empregados funcionalmente universais, operações mais compactas, início de efetiva preocupação com a saúde do trabalhador. Ou seja, começa a se observar o término da fase “*big is beautiful*”, passando a prevalecer como tendência de mercado a frase “*small is beautiful*”. Essa técnica de produção, minimizando custos, recebeu algumas denominações como: *just in time*, *kaizen* e *kanban*, que sintetizam o projeto de melhoria contínua.

Nessa nova era, a empresa competitiva apresenta as seguintes características: funcionalidade, qualidade comparativa em relação aos produtos concorrentes e o preço que o cliente esteja disposto a pagar. As empresas sofrem um impacto tecnológico e se deparam com o acirramento da competitividade de mercado, transformando suas realidades.

Nasce desse contexto a idéia da terceirização. Palavra que tem sua origem na ciência da administração de empresas e que designa a transferência de parte da execução de serviços — que, em regra, não é inerente ao núcleo de trabalho da empresa — permitindo assim a centralização das forças empresariais na efetiva atividade preponderante por ela desenvolvida.

Contudo, ela não trouxe a solução plena para as necessidades econômicas e sociais das empresas. Carregou consigo alguns inconvenientes naturais. Entre eles, as intermináveis demandas trabalhistas que, no âmbito da terceirização, cresceram mais de 90% desde 1994.

Esta forma de transferência de serviços teve sua efetiva inserção na legislação nacional através do Decreto Lei 200/67, em especial de seu artigo 10º, e da Lei 5645/70.

Na iniciativa privada, apenas em 1974, com a Lei do Trabalho Temporário (6019/74), foi introduzida na legislação a terceirização. Após isso, temos a Lei 8036/90, que tentou reunir numa mesma fórmula conceitual o terceiro, o empregado e o empregador através de uma relação trilateral. Ou seja, ela considerava a terceirização, conforme se observa no seu artigo 15º, parágrafo 1º, quando a lei utilizava a



---

denominação “empregador”, porém não se valia da denominação “empregado”, e, sim, trabalhador. Isso, por si só, já demonstra a dificuldade de absorção pelo próprio ordenamento jurídico da figura do prestador de serviço terceirizado.

Devido ao grande número de controvérsias jurídicas em relação ao tema, o TST editou, em 1986, o Enunciado 256, revisto em dezembro de 1993 pelo Enunciado 331. Apesar da ausência de poder vinculante, o enunciado do TST tenta esclarecer o efetivo contraponto entre terceirização lícita e ilícita. Portanto, a Justiça do Trabalho considera lícita a terceirização em quatro situações: contrato temporário, contrato de serviços de vigilância, contratos de conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade meio da empresa.

Nessa cadeia de contratações de empresas terceirizadas, é necessário que vários aspectos sejam observados, sob pena de se perder toda a vantagem da terceirização com o pagamento de indenizações trabalhistas.

No campo da prevenção, há que se conhecer a empresa contratada, colhendo informações junto a outros clientes, exigindo certidões de alguns órgãos públicos, comprovação de lastro financeiro e elaboração de um bom contrato de prestação de serviços. Isso permitirá a fiscalização do cumprimento do contrato das obrigações trabalhistas da contratada com os funcionários que prestem serviços junto à empresa contratante, objeto de terceirização. É importante salientar que, na economia de hoje, a prevenção, no caso da terceirização, é um remédio eficaz, que sempre evitou maiores feridas, sobretudo na parte financeira das empresas.

Conclui-se que a terceirização de algumas atividades é reconhecidamente lícita. Porém, tal fato não exclui a responsabilidade do tomador de serviços por eventuais encargos trabalhistas devidos ao empregado pela empresa contratada para efetuar a prestação dos serviços.

**Date Created**

13/03/2012