

Prós e contras do trabalho terceirizado

Cada vez mais comum, a terceirização de trabalhadores consiste no emprego de funcionários através de empresas especializadas, que são responsáveis por seleção, contratação e gestão desses profissionais.

Uma das principais vantagens da terceirização é a redução de custos. Ao optar pelo intermédio de outra empresa, a contratante elimina encargos trabalhistas, benefícios e outras despesas com tais funcionários. Assim, pode concentrar seus esforços em suas atividades principais, enquanto a administração de pessoal fica a cargo da terceirizada.

Outro benefício é a especialização dos trabalhadores terceirizados. As empresas que oferecem terceirização costumam ter profissionais altamente capacitados em áreas específicas, o que pode elevar a qualidade e a eficiência dos serviços prestados.

Além disso, a terceirização oferece flexibilidade à contratante. Ela pode ajustar sua equipe conforme a demanda do negócio, sem passar pelo processo completo de contratação de um funcionário efetivo.

Ao mesmo tempo, entretanto, é importante considerar os riscos envolvidos. Um deles é que a empresa contratante perca controle e identidade sobre sua administração. Terceirizar parte das atividades pressupõe um potencial impacto na cultura de funcionamento interno da organização.

Outro risco é da possível falta de continuidade nos serviços. A empresa terceirizada pode não cumprir prazos ou entregar a qualidade esperada, acarretando prejuízos à contratante.

Marcelo Camargo/Agência Brasil

Algumas entidades sindicais ainda tentam estender direitos como reajuste salarial e benefícios, conferidos em convenção coletiva, aos empregados da prestadora de serviços, o que fugiria ao escopo da terceirização e poderia ocasionar a ruptura do contrato, além de gerar uma representação sindical indevida.



‘Pejotização’

Outro aspecto muito em evidência na terceirização de serviços é a transformação dos próprios empregados de pessoas físicas em pessoas jurídicas, com o intuito de reduzir os custos. Trata-se da atividade conhecida como “pejotização”, que dá luz às discussões sobre a legalidade desse tipo de contratação.



É essencial que a empresa contratante esteja atenta às questões legais e trabalhistas envolvidas na terceirização, assegurando que a terceirizada esteja em conformidade com a legislação e que respeite os direitos trabalhistas de seus funcionários.

Em resumo, embora a terceirização ofereça vantagens como redução de custos, especialização e flexibilidade, ela também apresenta riscos como perda de controle, falta de continuidade nos serviços e insatisfação interna. Cabe à empresa contratante avaliar esses aspectos antes de decidir pela terceirização de seus trabalhadores.

Embora possa haver algumas vantagens na contratação de trabalhadores por empresas interpostas, a terceirização requer cautela. Isto acontece porque a ausência de planejamento, sob prisma único e exclusivamente econômico, pode levar a empresa contratante na responsabilização *in eligendo* e *in vigilando*.

Por vezes, o tomador de serviços interessado apenas na redução de custos e na especialização daquela empresa contratada não se atém à idoneidade de seu contrato, deixando de acompanhar elementos básicos da relação laboral, como pagamento de salários e recolhimentos previdenciários e de FGTS.

Da mesma forma, a terceirização retira a indeterminação do contrato de trabalho e faz emergir a temporariedade, minando, por exemplo, o direito a férias.

Nesse contexto, a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, garante que a inadimplência das obrigações trabalhistas pela empresa contratada gera responsabilidade subsidiária do tomador. Assim, os custos antes barateados acabam aumentando por conta da ausência de vigilância.

Da mesma forma, a possibilidade de terceirização da atividade-fim pode resultar em discussões sobre vínculo de emprego com o tomador de serviços. Vale lembrar que, antes da reforma trabalhista, o entendimento consolidado era o de que a terceirização se limitava às atividades-meio.

Entretanto, declarada a constitucionalidade da Lei nº 13.429/2017, pôs-se uma pá de cal sobre o assunto, possibilitando às empresas terceirizarem as atividades que se encontravam dentro do escopo empresarial, sem que isto tenha nenhuma nulidade.

Efetivamente, não se pode negar que a terceirização é um viés de contratação que agrega elementos capazes de dar à empresa tomadora de serviços celeridade necessária para o aumento de sua capacidade produtiva.

É fundamental, porém, que as empresas contratantes observem com devido rigor a idoneidade das contratadas, especialmente no que tange à contratação de trabalhadores que não lhe estejam diretamente vinculados, sob pena de que tão almejada redução de custos se transforme em um aumento por passivos trabalhistas.

Meta Fields