

A TERCEIRIZAÇÃO E AS VANTAGENS PARA A ECONOMIA DA EMPRESA TOMADORA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Caroline de Oliveira Bastos Mendes¹

Orientadora: Ellen Laura Leite Mungo²

RESUMO

Nas últimas décadas, por conta das inúmeras alterações sociais e econômicas, as relações individuais e coletivas de trabalho foram alteradas. Alguns acontecimentos tiveram grande influência nessas alterações no âmbito internacional e nacional, tais como: duas grandes guerras mundiais e a revolução industrial. Assim com o advento da globalização da economia mundial, faz-se necessário estimular cada vez mais diversas empresas distintas, visando incentivar a competitividade e a produtividade, trazendo para as empresas que usufruem da terceirização, menor custo benefício e maior agilidade no desenvolvimento de funções específicas das atividades principais. De início analisamos a questão da relação triangular formada pela empresa prestadora, empregado, e tomadora, diferenciando a partir de então a obrigatoriedade prevista da empresa prestadora para com o empregado, que vem a ser as relações jurídicas, e seguindo esta linha, do empregado para com o tomador que se restringe a prestação qualificada do serviço, oferecido e terceirizado. Busca-se também conhecer as formas de terceirização lícitas e ilícitas. Dessa forma, o entendimento acerca do tema se consolida a utilização de serviço de terceiros que podem ser usadas de formas satisfatórias, favorecendo ambas as partes.

Palavras-chave: Terceirização, Relação Triangular, Relação Trabalhista, Terceirização Lícita e Ilícita.

ABSTRACT

In the last decades, due to the numerous social and economic changes, the individual and collective relations of work were altered. Some events have had a major influence on these changes at the international and national levels, such as: two major world wars and the industrial revolution. Thus, with the advent of the globalization of the world economy, it is necessary to stimulate more and more diverse companies, aiming to encourage competitiveness and productivity, bringing

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Email: <carolinemendes2014@hotmail.com>.

²Mestre em Educação e Meio Ambiente pela Universidade Federal do Estado de Mato Grosso - Professora do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Email:ellenmungo@hotmail.com.

to companies that enjoy the outsourcing, lower cost benefit and greater agility in the development of specific functions Of the main activities. At the outset, we analyzed the question of the triangular relationship formed by the service provider, employee, and borrower, differentiating from then on the contractor's expected obligation to the employee, which is the legal relationship, and following this line, the employee to With the borrower that is restricted to the qualified provision of the service, offered and outsourced. It also seeks to know the ways of outsourcing licit and illicit. In this way, the understanding about the subject consolidates the use of third party service that can be used in a satisfactory manner, favoring both parties.

Keywords: Outsourcing, Triangular Relationship, Labor Relations, licit Outsourcing and Unlawful.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização é uma espécie de fenômeno que transfere a uma segunda entidade, a prestação de serviço e afasta a relação empregatícia entre os empregados e a tomadora. O grau de competição entre as organizações, tem oferecido as empresas tomadoras serviços de grande qualidade, eficácia e custo benefício cada vez menores, satisfazendo plenamente as necessidades do mercado.

Em outras palavras a Terceirização é a transferência de atividades conhecidas como atividades meias para outra empresa, desta forma o tomador busca que outra empresa subcontratada exerça funções distintas de grande importância, porém é importante ressaltar que além da relação empregatícia que se mantém designada a empresa prestadora, a subordinação destes empregados lhe refere diretamente ao empregador. Ainda nos cabe ressaltar ser aplicável ao Direito do Trabalho em primeiro lugar, no sentido de ser extremamente importante a veracidade dos fatos e não apenas em forma escrita denominar como forma atribuída ao negócio jurídico. Isto é, nesta terceirização lícita quem, deve fiscalizar, organizar, substituir, selecionar e intermediar o empregado, não é o ente tomador mas sim a empresa contratada restando tão somente a dupla subordinação ao empregado, ou seja, o empregado deve obediência a tomadora e a prestadora. A principal fundamentação para a aplicação desse sistema de terceirização no Brasil provém de um fator histórico de natureza econômica compensatória.

No presente trabalho analisaremos as problemáticas que o sistema de terceirização tem aumentado ao longo dos anos. Ainda que a terceirização seja considerada lícita, a súmula 331 do TST, inciso IV, estabelece a responsabilidade

subsidiária do tomador dos serviços, quando no inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador.

Outro embate, decorre nas fraudes nas licitações para terceirização de serviços públicos onde a contratação de serviço pela administração pública, pode ser super faturada ou vinculada a empregadores com outros afins que não são a competitividade visando a qualidade do serviço, deixando abertura para essa falha uma vez que as licitações não são sigilosas, sendo livre e acessível ao público.

2 HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO

Nas últimas décadas, por conta das inúmeras alterações sociais e econômicas, as relações individuais e coletivas de trabalho foram alteradas. Alguns acontecimentos tiveram grande influência nessas alterações no âmbito internacional e nacional como: a 2ª Guerra Mundial (1945). A instituição da Organização do Trabalho (OIT). Início e fim da Guerra Fria, guerras regionalizadas, crises internacionais do petróleo (década de 70). Vários países ganham destaque político e econômico no cenário mundial. O desemprego cresce sem controle

No Brasil, com a migração do campo para as cidades, o país deixa de ser predominantemente agrícola. Crescimento econômico, aumento acentuado da dívida externa, inflação, desemprego nas décadas de 70 e 80 e a recessão. Renasce o movimento grevista democratizando o país com as eleições diretas. Inúmeros planos econômicos são instituídos pelo Governo. Abertura do mercado interno, alianças comerciais, venda e concessão de bens e serviços públicos, parcerias da administração pública com a iniciativa privada.

As inovações tecnológicas (informática, telecomunicações e robótica) são simplesmente grandiosas e promovem o desenvolvimento dos meios de produção e do comércio local e mundial, é certo que em diversos setores da atividade da economia, o desenvolvimento tecnológico reduz e elimina o trabalho humano, este é conhecido como Revolução Tecnológica.

Como consequência da integração dos países e da criação de mercados comuns, a concorrência do comércio mundial exige cada vez mais qualidade, produtividade e custos baixos.

Tais fatores fizeram com que surgissem modificações arraigais na organização da produção, novos métodos de gestão de mão de obra etc. Essas mudanças levaram à discussão quanto à estrutura da relação de trabalho, desencadeando o fenômeno denominado terceirização das relações de trabalho.

3 TERCEIRIZAÇÃO

Existem outros nomes que denominam terceirização como Martins (2011, p. 298):

(...) Fala-se em terceirização, subcontratação, terceirização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc. (...) O uso da denominação terceirização poderia ser justificado como decorrente da palavra latina tertius, que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso, a relação entre duas pessoas poderia ser entendida como a realizada entre o terceirizante e seu cliente, sendo que o terceirizado ficaria fora dessa relação, daí, portanto, ser terceiro. A terceirização, entretanto não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

Assim a terceirização com seus vários sinônimos tem sido para as empresas tomadoras uma forma de adquirir mão de obra de qualidade e maior custo e benefício. Entendemos que terceirização é a possibilidade de contratar serviços de terceiros para realizar trabalhos de atividades que trarão para a empresa baixo custo em relação aos empregados regidos pela CLT.

O TST possui algumas súmulas que tratam da possível terceirização. Sergio Pinto Martins ainda em sua doutrina Direito do Trabalho traz os incisos de que falamos (MARTINS, 2016, P. 299):

(I) a contratação de trabalhadores por empresas interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário; (II) a contratação irregular de trabalhador, por meio de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional; (III) não forma vínculo com o tomador a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta; (IV) o inadimplente das obrigações trabalhistas, por parte do trabalhador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, desde que haja participação da relação processual e conste também do título executivo judicial em razão de culpa in eligendo e in vigilando; (V) os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem, subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso seja evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666, de 21-06-1993, especialmente a fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada;

(VI) a responsabilidade subsidiária da tomada de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referente ao período da prestação laboral.

A súmula 331 do TST admite apenas ser terceirizada a atividade meio e não a atividade fim, porém existe alguns fatos em que são admitidos a atividades fim como exemplo as empresas de montadoras automobilísticas ou na construção civil lícita.

4 VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Toda organização deseja ter foco no próprio negócio e melhorar a qualidade dos produtos ou serviços vendidos e como consequência obter lucros. Barros (2002) relata que “o processo de terceirização de serviços em muitas atividades tem sido empregado quase exclusivamente com o objetivo de redução de custos, obtida com a utilização na mão-de-obra com menor grau de qualificação e menor padrão de remuneração”. As consequências positivas da terceirização são as seguintes desburocratização, alivia a estrutura organizacional, qualidade na prestação de serviços, melhoria do produto final, especialização na prestação de serviços, ou seja simplifica a organização tornando a cada vez mais eficiente nos seus processos e com mais eficácia nos seus resultados, desta forma ganhando competitividade e otimização econômica, flexibilizando suas atividades no sentido da agilidade e da satisfação do mercado. (QUEIROZ, 1998).

Para Giosa (1993, p.65) a terceirização serve:

Nos países e empresas do primeiro mundo como um instrumento de gestão inovador, capaz de alterar, de forma bastante ampliada, a performance das organizações, trouxe no seu bojo uma série de mudanças estruturais, sistêmicas e comportamentais que acabaram refletindo na eficácia administrativa considerável. A partir disso, pode-se concluir que a terceirização traz diversas soluções administrativas para as organizações obterem um bom desenvolvimento. É um conjunto de medidas que influenciam os resultados operacionais, contribuindo no aumento da produtividade, eficiência e na lucratividade da empresa.

Ainda destaca alguns itens que caracteriza as vantagens competitivas advindas da terceirização como a criação de novas empresas, com oferta de mão-de-obra de diferentes níveis de qualificação, levando ao aumento do nível de emprego para o Estado, A partir deste conceito pode perceber se que as organizações têm como maior objetivo focalizar na qualidade do produto com mais eficiência e reduzir gastos. Fatores como responsabilidade e confiança não podem

ser deixado de lado. A terceirização tem sido a saída para muitas organizações que querem deixar de lado a preocupação com a execução da atividade meio para dedicar seu tempo e esforço nas estratégias de seu negócio principal.

Ao decidir pela terceirização as empresas também pode se deparar com algumas desvantagens como: desconhecimento da Alta Administração sobre áreas-chave da organização, dificultando a sua implantação, dificuldade de se encontrar a parceria ideal: parceiros que possam atender as condições de qualidade e produtividade exigidas pelas operações, conflito com os Sindicatos, desconhecimento da legislação trabalhista. Estas considerações podem variar para cada empresa.

Significa que é barato entrar na terceirização, mais é caro mantê-lo, e muitas empresas não tem proposta de valor para vender seus serviços. Para Queiroz (1998) existem poucas desvantagens, mas existem alguns problemas que pode-se enumerar: “Conseguir estabelecer uma perfeita integração sem perder a identidade e a autonomia; as ameaças á preservação da independência; e o eventual choque cultural entre o tomador e o prestador de serviços”.

5 RELAÇÃO TRIANGULAR NA TERCEIRIZAÇÃO

Esta chamada relação triangular é uma ideia geométrica onde em vértice está o empregado, do outro lado a empresa tomadora e do outro a empresa prestadora. A doutrina de Gustavo Felipe Barbosa Garcia em Curso de Direito do Trabalho 5ª Edição fala sobre esta relação triangular na qual o empregado está em um dos vértices, do outro lado está a empresa prestadora e no outro vértice a empresa tomadora (GARCIA, 2011, p.347).

(...) A relação de trabalho entre a prestadora e a tomadora é regida pela lei 6.019 de 03 de Janeiro de 1974 e regulamentada pelo decreto 73.841 de março de 1974. Na relação triangular estabelece entre as partes uma relação contratual onde tendo num do vértice o empregado, a empresa prestadora e no outro, a empresa tomadora. O vínculo criado entre as empresa tomadora e a prestadora é de natureza civil firmada em um contrato de prestação de serviço. Já na relação jurídico-trabalhista estabelece-se entre a prestadora e o trabalhador temporário uma relação de emprego em quanto prestador de serviço e tomadora. Na relação entre o empregador e a tomadora não é de emprego apesar de também subordinação do empregado para com o tomador..

A relação triangular é a chamada relação terceirizada uma espécie de contrato de trabalho temporário onde se oferece a empresa interessada denominada

tomadora, serviços de trabalhadores, empregados a empresa prestadora, com a devida qualificação, frisando que os mesmos são remunerados diretamente da empresa prestadora (art. 4º da Lei nº 6.019/74). É importante ressaltar que nestes contratos de trabalhos não é permitido ser celebrado em áreas rurais, sendo restrito apenas a regiões e áreas urbanas. Segue um trecho da Lei:

Art. 4º - Compreenda-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remuneradas e assistido.

6 TERCEIRIZAÇÃO LICITA E ILÍCITA.

O termo terceirização tem origem compreendida como intermediário, não se trata como relação estranha mais um termo que visa ressaltar a descentralização de uma atividade empresarial para outra. Ao longo dos anos, a terceirização tem se expandido, porém não obteve um aperfeiçoamento de sua norma levando assim a ilicitudes que uma vez que houvesse uma lei específica para fiscalizar a terceirização essas ilicitudes não seriam possíveis ou poderia ao menos ser puníveis ao patamar de suas faltas.

No Brasil a terceirização é regulada pela Sumula 331, TST, onde estão expressas as situações dessa modalidade que esta dividida em quatro grupos. O primeiro grupo refere-se as situações empresariais que autoriza contratação de trabalho temporário. Já o segundo grupo é regido pela Lei nº 7.102/83 e trata-se de serviços de vigilância. No terceiro grupo é o que compreende as atividade conservação e limpeza. Segue o trecho da Sumula 331 do TST;

I- A contratação de trabalhadores por empresas interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

II- A contratação irregular do trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

A terceirização ilícita esta se tornando cada vez mais comum no mercado. Os prestadores de serviço na maioria das vezes preenchem os requisitos de um vínculo

empregatícios havendo subordinação, pessoalidade, onerosidade e eventualidade, sendo ou não idôneas as empresas estão agregando a este tipo de trabalho cada vez mais. Elas obrigam o empregado a abrirem pequenas empresas para que desta forma possam prestar serviços tornando as tomadoras, diminuindo assim os seus encargos trabalhistas. Assim passando de empregador para tomador estas empresas ferem os direitos trabalhista, afrontando a dignidade do trabalhador. Se, com o fim de terceirizar alguma atividade, a empresa prestadora for contratada para mas, o tomador exercer a direção diante do empregado, na realidade este passa a ter sua relação jurídica de emprego com o tomador e não com o prestador como deveria ser e como consequência seria uma terceirização ilícita.

7 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Como já acima transcrito, é terminantemente proibida à terceirização de atividades fim. Porém, há na Lei uma situação permitida que é a contratação de trabalhador temporário resguardado na Lei nº 6.019 de 03 de Janeiro de 1974. Concordante, art. 2º da Lei 6.019/74, “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”.

Como já suso, fica a necessidade de ressaltar que a empresa de trabalho temporário não tem o poder de cobrar qualquer importância do trabalhador, mesmo o título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos conforme previsto em lei. (art. nº 18 da Lei nº 6.019/74)

Desta Forma, esse tipo de contratação é permitido quando existem situações peculiares que necessitam de atenção especial. É importante frisar que a principal característica dessa situação é a transitoriedade.

8 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho é levar informações de quão será necessária em um futuro próximo a criação de uma Lei específica para a terceirização no Brasil, contribui para estudos que advirão sobre essa possível Lei. O presente trabalho

visou contribuir também com estudos em que a terceirização trás benefícios em sua implementação ao passar tarefas secundarias a outrem otimizando o processo evolutivo do trabalho empresarial. Esta é uma peça chave para o sucesso de algumas empresas que é um fenômeno utilizado por empresas privadas e órgão da administração publica.

A tendência de transferir algumas atividades do negocio principal para outra empresa estabelece uma relação de parceria ficando a empresa tomadora concentrada apenas em tarefas ligadas ao negocio em que atua. Mostra também as vantagens e cuidados em que as empresas tomadoras ou prestadoras devem ter para não ferir o principio de dignidade do trabalhador, pois nessa parceria foi criada para beneficiar os três vértices da triangulação trabalhista. Conclui se então que a terceirização nada, mas é do que instrumento de precarização das condições de trabalho do empregado.

Dessa forma, o entendimento acerca do tema se consolida a utilização de serviço de terceiros que podem ser usadas de formas satisfatórias, favorecendo ambas as partes. Este trabalho foi muito importante para a compreensão da terceirização sendo resumida no que consiste a transferência de um determinado serviço à outra empresa. Foi importante também para aperfeiçoar modelos de investigação a torno do tema, podendo salientar que atualmente no sistema capitalista em sua fase financeira essa pratica difundiu-se amplamente em todo o mundo, não sendo diferente no Brasil. Como já dito necessitaria de uma lei específica para regulamentar este trabalho e proteger o empregado dando a eles respaldos jurídicos muito mais segurança aos que contratarem.

9 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Laura de. **Gerenciamento do Trabalho Terceirizado**. In: BOOG, Magdalena (Coord): Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências. São Paulo: Gente, 2002.

DELGADO, Maurício Galdino. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GIOVANELA, Adriana; HAERTHEL, Susan Mara. Terceirização: vantagens e desvantagens. Percepção dos colaboradores e gestores na **empresa de tecnologia de informação (TI)**. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.488-511, Sem II 2009.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2003

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998.

SILVA, José Alberto Teixeira da; SANTOS, Roberto Fernandes dos; SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Criando valor com serviços compartilhados: aplicação do BALANCED SCORECARD**. São Paulo: Saraiva, 2006.