

UNIVERSIDADE DO SAGRADO CORAÇÃO

LAYS VALINI FONSECA

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
RESPONSABILIDADE E AVANÇO EMPRESARIAL**

BAURU
2013

LAYS VALINI FONSECA

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
RESPONSABILIDADE E AVANÇO EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação do Prof. Me. Fabio José de Souza e coorientação da Profa. Me. Débora Scardine da Silva Pistori.

**BAURU
2013**

F676t	<p>Fonseca, Lays Valini</p> <p>Terceirização de serviços: responsabilidade e avanço empresarial / Lays Valini Fonseca -- 2013. 43f. : il.</p> <p>Orientador: Prof. Me. Fabio José de Souza. Coorientadora: Profa. Me. Debora S. da Silva Pistori.</p> <p>Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade do Sagrado Coração – Bauru – SP.</p> <p>1. Terceirização. 2. Direito do trabalho. 3. Responsabilidade. I. Souza, Fabio José de. II. Pistori, Debora Scardine da Silva. III. Título.</p>
-------	---

LAYS VALINI FONSECA

**TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS:
RESPONSABILIDADE E AVANÇO EMPRESARIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas da Universidade do Sagrado Coração como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação do Prof. Me. Fabio José de Souza e coorientação da Profa. Me. Débora Scardini da Silva Pistori.

Banca examinadora:

Profa. Elza Socorra lamada Inoue
Universidade do Sagrado Coração

Prof. Luciana Silva Zanelato
Universidade do Sagrado Coração

Prof. Me. Fabio José de Souza
Universidade do Sagrado Coração

Bauru, dezembro de 2013.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que iluminou o meu caminho durante esta caminhada e por ter me concedido a graça de finalizar mais uma etapa de minha vida.

Aos meus pais, de modo especial a minha mãe, pela educação que me deu e toda a minha família, que com todo carinho sempre me apoiaram.

De modo especial, agradeço também ao meu namorado, pelo companheirismo e paciência.

Agradeço também aos professores que me acompanharam durante o momento de minha graduação, em especial ao Prof. Me. Fabio José de Souza e a Profa. Me. Débora Scardini da Silva Pistori pela paciência e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

E por fim aos meus amigos e colegas, pela amizade e por todos aqueles momentos que passamos juntos.

RESUMO

Através do presente estudo ficou constatada a responsabilidade indispensável que as empresas deverão adotar ao contratar terceiros para a execução de serviços, resguardando-se de eventuais reclamações trabalhistas dos colaboradores das empresas prestadora de serviços. A terceirização de serviços vem evoluindo devido à globalização no qual traz para o mercado um grande avanço empresarial. É uma ferramenta estratégica e administrativa que traz para as empresas redução de custos e foco em sua atividade principal. Foi abordada a terceirização nos dias atuais, as vantagens e desvantagens, a responsabilidade que a terceirização ocasiona para as tomadoras de serviços apresentada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que é a única que traz regulamentação para a terceirização e o entendimento jurisprudencial na prestação de serviços de atividade-fim e atividade-meio. Posteriormente foram apresentadas três reportagens veiculadas na mídia inclusive uma com ênfase sindical, que faz uma análise da terceirização se tratando de responsabilidade, empregados terceirizados, atividade-fim e atividade-meio e a prestação de serviços no Brasil conteúdos estes que compara a mídia com a literatura visando oferecer subsídios para uma análise mais concreta e atual.

Palavras-chave: Terceirização. Direito do Trabalho. Responsabilidade.

ABSTRACT

Through this study, it was observed the responsibility essential that companies should adopt when hiring third parties for the performance of services, safeguarding if any labor claims of employees of companies providing services. The outsourcing of services is evolving due to globalisation in which brings to the market a great advance business. It is a strategic tool and administrative that brings to businesses reduce costs and focus on its main activity. It was addressed to outsourcing in the current days, the advantages and disadvantages, the responsibility that outsourcing leads to borrowing operations of services submitted by Summing Up 331 of the Superior Court of the Work which is the only one that brings regulations to outsourcing and the jurisprudential understanding in the provision of services to end activity and activity-means. They were Subsequently submitted three articles published in the media including a with emphasis on trade unions, which makes an analysis of outsourcing if handling responsibility, employees, outsourced end activity and activity-environment and the provision of services in Brazil content these that compares the media with the literature aiming to offer subsidies for an analysis more concrete and current.

Keywords: Outsourcing. Labor Law. Responsibility.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	OBJETIVO GERAL	8
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICO	9
1.3	JUSTIFICATIVA	9
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1	CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO	10
2.2	SUJEITOS ENVOLVIDOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.3	CONSIDERAÇÕES SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO	13
2.4	ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM	15
2.5	VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	17
2.7	LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO E A JUSTIÇA DO TRABALHO	22
2.8	RESPONSABILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS	28
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	28
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	28
3.2	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	28
4	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE INFORMAÇÕES MUDIÁTICAS EM COMPARAÇÃO COM O QUE DIZ A LITERATURA ESPECIALIZADA E LEGISLAÇÃO VIGENTE	30
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
	REFERÊNCIAS	34
	ANEXO A - NA MÍDIA: TERCEIRIZAÇÃO ABRANGE 25% DA FORÇA DE TRABALHO DO PAÍS	37
	ANEXO B - DEPUTADOS DISCUTEM PROJETO QUE CRIA REGRAS ESPECÍFICAS PARA TERCEIRIZADOS	40
	ANEXO C - A TERCEIRIZAÇÃO NA NUVEM	42

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização, o avanço tecnológico e a expansão das empresas houve a obrigação de adaptar-se ao ambiente moderno cujas necessidades estão atreladas ao crescimento do consumo e das necessidades humanas, causando impacto na economia, política, tecnologia, cultura e também na logística.

Diante das mudanças de mercado as empresas tendem a adaptar-se ao cenário e passam a se preocupar com a qualidade dos produtos e serviços, agilidade no processo produtivo, flexibilidade, concorrência e redução de custos, por consequência disso, insere-se a terceirização.

A terceirização representa uma técnica administrativa e estratégica permitindo a empresa concentrar sua energia em sua atividade principal, transferindo parte de seu serviço para outra empresa trazendo redução de custos para a tomadora dos serviços, aumento de lucro, ingresso rápido e simples de mão-de-obra, elevação da produtividade, tornando uma realidade global e moderna existente em empresas de países e ramos diferentes.

Segundo Romanoschi (1994, p. 21):

Terceirização é a passagem de atividades e funções específicas a terceiros especializados. A empresa detém sua atenção voltada à atividade-fim; aquela para qual foi designada mercadologicamente, passando a terceiros a administração das atividades-meio.

Esta técnica administrativa, que interessa a esta pesquisa, causa exposição da doutrina em relação ao modelo clássico da relação de emprego e o Direito do Trabalho em relação aos efeitos que este processo pode causar aos trabalhadores, tais como, redução salarial, perdas de benefícios, entre outros.

Diante deste relato, pretende-se consolidar os critérios de regularidade à imposição da responsabilidade do tomador e da prestadora de serviços na reparação de danos quando violados os direitos do trabalhador e da dignidade humana, identificando as normas e os princípios jurídicos pertinentes a este assunto.

Com a realidade jurídica percebe-se facilmente o quanto a terceirização dificulta para o trabalhador a procura de seus direitos, sem saber sequer a quem cobrar os mesmos.

Neste contexto, Giraudeau (2010, p. 20) elucida que:

A relação trilateral que se estabelece na terceirização provoca a manifestação da doutrina sobre o seu distanciamento do modelo clássico da relação de emprego e sobre os possíveis desajustes aos objetivos tutelares e distributivos, que sempre caracterizam o Direito do Trabalho em sua história.

Conforme referido posicionamento, implica em apontar que, com a terceirização fica difundida a característica principal dos sujeitos envolvidos em uma relação de trabalho, qual seja empregado e empregador, haja vista que se torna prolixa a distinção para o empregado de quem são seus reais empregadores ensejando dificuldades até mesmo para operadores do Direito no momento de dirimir os conflitos.

O presente estudo trouxe os conceitos e princípios aplicáveis à responsabilidade civil, aos direitos trabalhistas, previdenciários e indenizações cíveis nos casos passíveis de danos materiais e morais referente à terceirização de serviços.

Além disso, permitiu a comparação entre o que diz a mídia jornalística e sindical com o que relata a legislação brasileira e literatura específica sobre o tema a fim de identificar a coerência no relato das informações entre as fontes pesquisadas.

A metodologia aplicada para o desenvolvimento da presente monografia se deu por pesquisas bibliográficas, inclusive jurisprudenciais, e na mídia, buscando-se por meio disso, apresentar os conceitos de terceirização e os impactos desta quando associados à responsabilidade do tomador de serviços e a empresa terceirizada quando violados os direitos do trabalhador.

1.1 OBJETIVO GERAL

Destacar a responsabilidade do tomador de serviços e da empresa terceirizada diante da responsabilidade prevista na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), pelo cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e na reparação de danos, quando existente.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO

- Realizar pesquisa bibliográfica visando embasar toda a estrutura deste estudo e fornecer ao administrador informações relevantes sobre o tema.
- Identificar na mídia eletrônica notícias relacionadas a terceirização no intuito de apurar como as questões relacionadas ao assunto estão sendo veiculadas para a sociedade.
- Comparar o que a mídia tem divulgado e verificar se as informações selecionadas em sites jornalísticos encontram-se alinhados com o que diz a legislação e literatura especializada da área.
- Apresentar a responsabilidade que o administrador possui ao optar pela terceirização de serviços.

1.3 JUSTIFICATIVA

Esta monografia se justifica na medida em que busca esclarecer à luz da literatura, legislação vigente e jurisprudência as principais definições sobre o tema. Deste modo, torna-se relevante ao passo em que proporciona aos futuros administradores e atuais gestores de empresas informações precisas, que podem contribuir para minimizar futuros problemas em decorrência da terceirização adotada sem as cautelas necessárias, bem como a inobservância das partes contratadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITOS FUNDAMENTAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO.

Conforme já mencionado a terceirização representa uma estratégia nas relações de trabalho com intuito de terceirizar os serviços, a fim de ter mais lucratividade e fazer com que a empresa foque em sua atividade principal, organização e redução de custos.

A terceirização é uma pequena, porém importante, janela que as empresas dispõem para contemplar o futuro. Ao deslocar para terceiros atividades, serviços e funções que não se ligam ao seu objeto principal, o universo empresarial ajusta-se a um figurino que se baseia nos valores e metas da racionalização das estruturas, agilização de processos e métodos, melhoria da produtividade e qualidade e aperfeiçoamento das técnicas de gestão. (ROMANOSCHI, 1994, p. 15).

Conceituando terceirização, Giosa (1997, p. 11) afirma que:

[...] a Terceirização se investe de uma ação mais caracterizada como sendo uma técnica de administração e que se baseia num processo de gestão, que leva a mudanças estruturais de empresa, pois, a mudanças de cultura, procedimentos, sistemas e controles, capilarizando toda a malha organizacional, com um objetivo único quando adotada: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para a sua atividade principal.

Desta forma, conforme mencionado autor, com o instituto da terceirização, as empresas têm a oportunidade de alcançar melhores resultados em sua gestão, visto que as mesmas abstêm-se de preocupações desnecessárias, que não correspondem com o objetivo final da atividade principal, podendo exonerar-se de atividades meio, ou seja, atividades que dizem respeito, por exemplo, a apenas procedimentos ou etapas que devem ser seguidas para que se alcance o objetivo final do serviço.

Dentro deste contexto, a título de demonstração, oportuno citar os serviços de vigilância, jardinagem, cobranças, alimentação, limpeza, segurança, entre outros.

Já Giradeau (2010, p. 19) ensina que:

A expressão terceirização resulta, como se disse, de um neologismo construído a partir da palavra terceiro. O conceito passou a ser sugerido como uma solução, num contexto de grandes mudanças nos processos produtivos e nas relações de trabalho em todo o mundo, diante das exigências cada vez maiores da acirrada concorrência. A idéia enfatiza a descentralização de determinadas atividades, para destiná-las ao subcontratado, com o intuito de permitir ao tomador dos serviços, que se dedique ao foco de sua atividade principal, no planejamento, organização e controle de seu próprio negócio.

Constata-se que por meio da descentralização e delegação de competências, as empresas conseguem atingir seus objetivos de maneira mais rápida e eficaz, proporcionando crescimento em menor tempo.

Oportuno observar que a terceirização consiste em contratar terceiros para realização de atividades secundárias, podendo ser tanto a produção de bens ou de serviços. Em outras palavras, a terceirização significa repassar uma atividade que não esteja relacionada com a atividade principal de uma empresa para outra empresa. (MARTINS, 2011).

Desta forma a empresa contratante deve preocupar-se apenas na sua atividade principal, planejamento de seus objetivos, organizando o processo administrativo, controlar seus planos e regras estabelecidas, coordenar e integrar o trabalho de todas as atividades envolvidas a fim de transmitir às pessoas os objetivos a serem alcançados, aumentando a qualidade e a produtividade, aliados com a redução de custos.

Conforme mencionado anteriormente, na terceirização a relação é trilateral, ou seja, é formada pela empresa tomadora dos serviços, a prestadora de tais serviços e pelos empregados desta, a saber:



Figura 1- Terceirização Trabalhista.
 Fonte: Terceirização... (2013).
 Nota: Adaptado pela autora.

Logo, o empregado da empresa prestadora dos serviços, realizará o seu trabalho somente na atividade meio da empresa contratante.

2.2 SUJEITOS ENVOLVIDOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Toda relação de emprego possui como sujeitos a parte contratante (empregador) e a parte contratada (empregado), sendo permitida à parte contratante a transferência parcial de suas atividades, permitindo a terceirização.

Na prática, costuma-se chamar o empregador de patrão, empresário, dador do trabalho. O art. 2º da CLT considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. O § 1º do mesmo artigo equipara a empregador, “para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943 apud MARTINS, 2011, p. 196).

No processo de terceirização, o empregador, por meio da descentralização, delega parte de sua atividade para terceiros, sendo que a estes, incumbe o dever de executar tais serviços com as suas respectivas responsabilidades.

Importante neste capítulo, aclarar os conceitos de descentralização, delegação e parte contratante e contratada para que possa se entender melhor a ligação entre cada um deles.

Quanto ao conceito de contratante que nada mais é o empregador, cita o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943).

Empregador, neste conceito, se refere à pessoa jurídica que com o caráter de “pessoalidade”, contrata serviços de uma pessoa, por sua conta e risco, mediante o pagamento de um salário.

Ainda, o parágrafo primeiro, do mesmo artigo, aborda o conceito de empregador por equiparação:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 1943 apud MARTINS, 2011, p. 196).

Consideram-se empregador, além da hipótese prevista no *caput* do artigo, por equiparação, as pessoas previstas em seu parágrafo primeiro.

Importante ressaltar, que as pessoas ali elencadas estão dispostas em um rol exemplificativo, podendo ser consideradas como empregadoras outras pessoas, além das mencionadas, sendo ainda, imprescindível, no caso de instituições, mesmo sem fins lucrativos da empregadora para caracterização de relação de emprego.

Já para o termo de empregado, o artigo 3º da CLT define que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

Conforme referido artigo, observa-se que para ser considerado empregado é imprescindível a não eventualidade, vale, portanto assentar, que o serviço prestado deve ser habitual e o empregado deve, ainda, ser subordinado o seu empregador.

No processo de terceirização, a contratante, por meio da descentralização, delega parte de sua atividade para terceiros, sendo que a estes, incumbe o dever de executar tais serviços por sua conta e risco, porém no processo de terceirização, cumpre lembrar que é uma relação trilateral, pois no momento em que a contratante firma contrato com a parte contratada, surgirá uma terceira relação contratual, sendo que esta se dará a partir do momento em que a parte contratada contrata terceira para executar o serviço.

É neste ponto que se pauta a dificuldade dos colaboradores na solução de conflitos advindos da relação de emprego, visto que percuti obscuridade no momento de saber a pessoa certa pela qual se deve cobrar o direito.

2.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE TERCEIRIZAÇÃO E DESCENTRALIZAÇÃO

O termo terceirização é empregado para designar a contratação de um terceiro pela empresa, sendo que a contratação efetuada pela empresa diz respeito tão somente à prestação de serviço na atividade-meio, excetuando-se as atividades-fins.

Outrossim, admite Martins (2011, p.192):

[...] 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 de 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.

Observa-se, portanto, conforme disposto pelo autor, que o terceirizado, por estar “de fora” da relação entre o terceirizante e seu cliente, infere-se que o terceirizado não possui vínculo empregatício.

Ainda, quanto ao conceito de terceirização, dispõe que:

[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. (GIOSA, 1997, apud MORAES, 2003, p.64).

Denota-se que, a terceirização possibilita ao tomador de serviços concentrarem todos seus esforços apenas nas tarefas ditas “essenciais” da empresa, ou seja, a atividade-fim.

Já, quanto à descentralização, conforme o entendimento de GARCIA, a mesma surgiu dentro de um contexto de reivindicações pelas organizações das sociedades civis na busca de mudanças nas políticas públicas, por volta da década de 70 e 80, enfatizando que:

Estas entidades reclamavam maior presença do Estado, ao mesmo tempo em que cobravam maior eficiência no atendimento ao público e serviços mais próximos das necessidades populares. Tais movimentos, ao fazerem avançar a democratização política do país, evidenciaram a necessidade de se repensar as atribuições e partilhas das responsabilidades. (GARCIA, 1995, p. 6).

Sendo a descentralização um avanço da democratização política, pois com ela confere-se maior eficiência nos serviços públicos prestados.

Ademais, quanto à descentralização, assevera Di Pietro e Zanella (2002, p. 52), que:

Se a atividade ou serviço não se qualifica como administrativa, não há descentralização administrativa. Outrossim, como só tem sentido o falar-se em descentralização quando o objeto a ser descentralizado compete ao

centro, só em face de atividades públicas e administrativas, que são inerentes ao Estado, é que se coloca o problema. Logo, é despropositado cogitar de descentralização administrativa quando se tratar de atividade de direito privado – ainda que desempenhada por uma pessoa governamental.

Consoante menção da doutrinadora depreende-se que a descentralização só é cabível quando possui como sujeito da descentralização órgão público, não ocorrendo tal modalidade em empresas de caráter privado.

A descentralização entende-se ser o meio pelo qual se dá a execução dos serviços atinentes a uma empresa de caráter público que delega a sua competência a outro ente para a execução de obras e serviços, ficando este o responsável principal pela integralidade da execução delegada, vale dizer, que o mesmo a partir do momento em que é contratado pelo tomador assume todas as obrigações da execução delegada, sendo o responsável da mencionada execução.

A descentralização possui caráter mais abrangente, pois diz respeito a serviços que são distribuídos a outras empresas, já a terceirização possui uma definição mais restrita, visto que ocorre dentro da própria empresa.

Diante deste contexto, extraem-se duas características principais dos dois elementos supracitados, quais sejam: quanto à terceirização, depreende-se que só ocorrerá diante de atividade-meio, já ao fenômeno da descentralização, observa-se que a legislação, bem como doutrina é omissa no tocante às atividades desempenhadas, não coexistindo quaisquer vedações às atividades pelas quais serão empregadas, podendo abranger, tanto a atividade-meio, quanto a atividade-fim. E ainda, que o termo descentralização só pode ser utilizado para delegação de competências de entes públicos (União, Estados, Municípios e Distrito Federal), já a terceirização pode ocorrer tanto em empresas privadas quanto públicas.

2.4 ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM

A atividade principal da empresa, ligada à essência, o objetivo pelo qual ela foi constituída, possui a denominação de atividade-fim.

Segundo Manus (2002), as empresas possuem além da atividade-fim, outras atividades que desenvolvem para viabilizar sua atividade principal. A essas atividades, dão-se o nome de atividade-meio, atividades estas, que não estão

ligadas à atividade principal da empresa, porém necessitam serem executadas para que se alcancem os objetivos da empresa.

A atividade-meio possui como objetivo conferir suporte às atividades principais desempenhadas. Acerca disso, Nascimento define que:

Atividades-meio são aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante, e atividades fins são aquelas que coincidem. Se um estabelecimento bancário contrata empresas de serviços de vigilância, trata-se de contratação de atividades-meio, mas se contrata empresa de serviços de caixa, trata-se de atividade-fim. Se um colégio se vale de empresa de limpeza, a atividade contratada é meio, mas se contrata empresa de professores, a situação caracteriza-se como contratação de atividade-fim, porque as aulas são a finalidade do colégio. (NASCIMENTO, 2011, p. 218).

Conforme mencionado no capítulo anterior, não se admite a terceirização de serviços de atividade-fim, como corrobora o entendimento no seguinte aresto:

TERCEIRIZAÇÃO – ATIVIDADE-FIM – Mais do que superficial, d.v. é o critério diferenciador para a legitimação da terceirização, fulcrado sempre na atividade-meio, mas jamais na atividade-fim. Ora, atividade-meio é o único caminho a se alcançar o objetivo final. Inexiste, em qualquer processo produtivo, atividade-fim específica. O desenvolvimento da produção é composto de elos que se entrelaçam a formar a corrente final do objetivo negocial. Como fator de especialização a somar forças na obtenção de um resultado comum não se pode negar que a terceirização se dê, também, na atividade-fim, desde que em setor autônomo do processo produtivo. (BRASIL, 1994).

Contudo, há pouca jurisprudência nesse sentido, que expliquem as diferenças entre atividade-fim e atividade-meio e ademais, no que tange a posicionamentos doutrinários, há muitas divergências atinente à legalidade da terceirização de atividade-fim.

[...] só se admite a terceirização da atividade-meio e não da atividade-fim. Entretanto, é possível a terceirização da atividade-fim da empresa, como ocorre na indústria automobilística ou na construção civil, desde que não exista fraude. (MARTINS, 2000, p. 193).

Neste contexto, por exemplo, o doutrinador Martins em sua obra “Direito do Trabalho”, defende que a terceirização lícita cabe também nos casos de prestação de serviços de atividades-fim, sendo passíveis também nos casos de locação de mão de obra em atividade-meio e locação permanente de mão de obra em

atividades-fim de empresa estatal, no que tange às funções que é dispensada a exigência de conhecimento específico.

2.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Mais que uma técnica de administração a terceirização se dá como uma estratégia trazendo várias vantagens para as empresas, porém inúmeras são as desvantagens contra o trabalhador.

Amanto Neto (1995, p. 34) relata que:

Até o começo do século XX, a forma predominante de contratação, devido ao paradigma da produção em massa, era a integração vertical, onde a organização deveria reunir todas as atividades do segmento econômico por ela desenvolvido. A partir dos anos setenta, uma nova forma de estrutura organizacional passou a ser configurada, em especial na área industrial, acarretando diversas mudanças, tais como: formas diversas de organização do trabalho, revolução na base técnica, considerando a adoção de novas tecnologias, e, principalmente, uma nova forma de relacionamento ente empresas/firmas.

É incontestável o entendimento de que a terceirização apresenta diversas vantagens que proporcionam o crescimento das empresas.

Segundo Freitas (2012), as vantagens da terceirização para as empresas são:

Práticas que tentam otimizar o processo produtivo, acelerando a produção, eliminando estoques e reduzindo custos. As empresas buscam melhorar a qualidade de seus serviços e produtos concentrando-se em suas atividades-fim, com o objetivo de ganhar maior competitividade nos respectivos setores econômicos.

Delegação a outras empresas especializada da execução de serviços da atividade-meio, denominada terceirização licita, exemplos: a limpeza, a vigilância, a manutenção de maquinário etc...

A diminuição com mão-de-obra, uma vez que os empregados da empresa contratada não integram a mesma categoria profissional dos empregados da contratante.

Em outras palavras as vantagens são otimização do processo produtivo, especialização de serviços, agilidade na tomada de decisões, menor custo, maior lucratividade e crescimento.

Porém, ainda segundo o mesmo autor, as desvantagens são:

Fraude das garantias dos trabalhadores, dificultando a criação de normas protetivas e facilitando a edição de normas precarizantes.

Responsabilidade subsidiariamente da empresa tomadora dos serviços nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas de forma que jamais poderá sustentar sua absoluta irresponsabilidade, fundamento a culpa *in eligendo* (proveniente da má escolha) e *in vigilando* (oriunda da falta de fiscalização) com base legal nos artigos 186 e 927, ambos do Código Civil. E Sumula 331, inciso IV do TST.

Vínculo direto com tomador quando existir pessoalidade, subordinação direta do empregado terceirizado para com a empresa contratante, o tomador não podem dar ordens direta aos funcionários terceirizados. Trata-se de delegação de atribuições e não de contratação de um novo trabalhador. (FREITAS, 2012).

No ato de delegação da competência de serviços, a terceirizante transfere à terceirizada todas as obrigações e deveres até então inerentes àquela, porém, não obstante, fica a tomadora, no caso de inadimplemento por parte da terceirizada, responsável subsidiariamente pela contratação.

Ademais, diante das vantagens e desvantagens em relação às empresas, é importante mostrar as desvantagens que a terceirização pode acarretar aos colaboradores, podendo-se dentre elas, citar:

Condições de saúde e segurança são mais precárias:

- Salários menores;
- Integração social é impensável, não se insere no contexto da empresa tomadora, é sempre deixado de lado;
- Não se integram a CIPA's;
- Aumento sensível de doenças profissionais.

Devido a estas desvantagens que a terceirização causa ao colaborador, explica Jorge Luiz Souto Maior:

O primeiro efeito jurídico a ser fixado é o de que se devem respeitar os mesmos direitos para os trabalhadores da empresa tomadora e os da empresa prestadora, nos termos das seguintes ementas:"

"A evolução que admite a terceirização não pode, validamente, implicar em desigualdade social, ou em acirrar a sociedade injusta para atrair a prevalência de menor custo em detrimento do trabalhador com aumento de lucratividade do empreendimento. Os objetivos da terceirização não se lastreiam em lucro maior ou menor. Utilizá-la para pagar salários menores que os observados pela tomadora quanto aos seus empregados que exercem a mesma atividade é ilegítimo, constituindo-se em prática voltada à distorção dos preceitos da legislação trabalhista. Dentre as suas vantagens não se inclui a diversidade salarial ou de direitos individuais do empregado e independente da pessoa que seja seu empregador. O empregado de terceirizante, que desenvolve o seu trabalho em atividade terceirizada, tem os mesmos direitos individuais e salários dos empregados da tomadora dos serviços exercentes da mesma função. (BRASIL, 1996).

Segundo o entendimento de Jorge Luiz Souto, extrai-se que concernente à terceirização, é primordial que sejam resguardados em igualdade os direitos dos trabalhadores da empresa prestadora de serviço, quanto dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços.

2.6 REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

No Brasil este tema carece de regulamentação jurídica, o que ocasiona inúmeras dúvidas acerca da legalidade da terceirização, como por exemplo, acerca dos limites da terceirização; quais serviços podem ser passíveis de terceirização e quais não podem, bem como o motivo dessa vedação.

Segundo Campos (2006):

A terceirização é um fenômeno atual e irreversível no mercado de trabalho nacional, e sua utilização pela Administração Pública, mesmo não havendo uma legislação específica para o tema, vem sendo incentivada desde o tempo do Decreto 200/67 br).

Ponto de grande discussão também é acerca da relação empregatícia dentro do processo de terceirização, pois há certa confusão quanto à subordinação do empregado e o vínculo empregatício pelo qual ele está inserido, se o trabalhador é subordinado ao tomador de serviços ou a empresa contratada.

O Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 331 para melhor entendimento que é a única que traz regulamentação para a terceirização, o qual possui o seguinte teor:

TST Enunciado nº 331 - Revisão da [Súmula nº 256](#) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - **Mantida** - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). ([Revisão do Enunciado nº 256 - TST](#))

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei

n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 2011)

No entanto, a terceirização ainda necessita de previsões legais suficientes. Porém, a Súmula 331, do TST (Tribunal Superior do Trabalho), possibilitou aos colaboradores uma garantia maior de seus direitos.

A responsabilidade da empresa tomadora de serviços com a alteração feita na súmula 331 do TST tornou-se mais restrita, ou seja, tornou-se mais difícil a responsabilização das empresas terceirizantes pelos serviços prestados pela empresa terceirizada, sendo cabível tal responsabilização subsidiariamente e apenas nos casos de inadimplemento, se comprovada culpa pela parte contratante, como por exemplo, falha na fiscalização do contrato.

Conforme se constata na Súmula 331 do TST já no seu primeiro inciso, que a empresa interposta, salvo nos casos de contratação temporária, fica proibida de efetuar contratações, sendo que esta contratação cabe à prestadora de serviços, gerando assim, um vínculo empregatício direto com os trabalhadores.

Tal súmula teve por objetivo esclarecer o contraponto entre terceirização lícita e terceirização ilícita ao estabelecer os casos em que é permitida a terceirização de serviços, asseverando que somente é permitida na execução de atividade-meio.

Abrange-se por este conceito, a execução de atividades temporárias, atividades estas, que não geram vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e trabalhadores (desde que não haja subordinação direta e pessoalidade), ficando restrito tal vínculo à empresa interposta e seus contratados.

Essas atividades surgem da necessidade transitória decorrente da substituição dos colaboradores regulares da empresa tomadora de serviço ou da necessidade do aumento considerável do fluxo de atividades da empresa.

Por estas atividades, enquadram-se as atividades de:

- vigilância;
- contratação de quaisquer outros tipos de trabalho temporário;

- atividades de conservação de limpeza;
- serviços especializados à atividade-meio do tomador.

Quanto aos serviços especializados à atividade-meio do tomador, Moraes explicita que:

A exigência de serviços especializados impõe-se justamente para coibir a fraude. Dela decorre que a prestadora de serviços tem que ser uma empresa especializada naquele tipo de serviço; que tenha uma capacitação e uma organização para a realização do serviço que se propõe e, no caso de contratação indireta bipolar, que seja o prestador de serviços um especialista naquele mister. Disto decorre que o objeto do ajuste é a concretização de alguma atividade material especializada e não o mero fornecimento de mão-de-obra. (MORAES, 2003, p.101).

A prestação especializada de serviço da atividade-meio deve ocorrer por pessoas capacitadas para tal fim, para que seja concretizada a atividade material da empresa e não caracterize um mero fornecimento de mão de obra, afastando assim a ilicitude de tal contratação.

Fica clara a vedação da terceirização de serviços para atividades dita atividade-fim da empresa, constituindo-se tal contratação ilícita.

E quanto à responsabilização, a tomadora de serviços será responsável subsidiariamente, em caso de culpa ou inadimplemento da empregadora.

2.7 LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

A terceirização como já percebido, não cabe em todas as modalidades de prestação de serviços de uma empresa.

Conforme Súmula 331 do TST pacificou-se o entendimento jurisprudencial que a terceirização é incabível nos casos de prestação de serviços de atividades-fim.

Com efeito, o Tribunal Superior do Trabalho, em Recurso de Revista proferiu a seguinte decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. Diante da contrariedade à Súmula n.º 331 desta Corte, determina-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. Cinge-se a

controvérsia em se estabelecer a possibilidade ou não de terceirização, por parte das empresas de telecomunicações, de serviços que sejam considerados atividade-fim da empresa, ante os termos dos arts. 25 da Lei n.º 8.987/95 e 94, II, da Lei n.º 9.472/97. Ao contrário da interpretação conferida pelas empresas aos indigitados dispositivos legais, inexistente autorização legislativa para a terceirização ampla e irrestrita. Desse modo, a terceirização levada a efeito pelas empresas de telecomunicações deve, necessariamente, atender às disposições insertas na Súmula n.º 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta. Este entendimento permanece firme, mesmo após os amplos debates encetados quando da audiência pública sobre o assunto. Nesse contexto, não podendo haver a terceirização de atividade-fim pelas empresas de telecomunicações, deve ser reformada a decisão que não atendeu ao pleito da Obreira, no sentido de ver reconhecido o vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2013)

Na citada jurisprudência, o Tribunal define a ilicitude acerca da contratação efetuada, excetuando-se que a terceirização não possui respaldo jurídico amplo e irrestrito, cabendo apenas nos casos admitidos pela Súmula 331 do TST.

Ademais, insta salientar que, toda vez que ocorrer terceirização ilícita, aquelas que possuem o condão de fraudar a lei e violar os direitos protegidos pelos trabalhadores, há conseqüências possíveis, quais sejam:

Nos casos de contratação ilícita que tenha por parte contratante empresa privada, haverá o reconhecimento do vínculo empregatício com o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços.

Neste sentido, como exemplo, eis o seguinte acórdão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. EMPRESA DE TELEFONIA. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NULIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. 1 . 1 A teor da Súmula 331, I, do TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços. 1.2 O -serviço de telecomunicações é o conjunto de atividades que possibilita a oferta de telecomunicações-, por intermédio de -transmissão, emissão ou recepção, por fio, radioeletricidade, meios ópticos ou qualquer outro processo eletromagnético, de símbolos, caracteres, sinais, escritos, imagens, sons ou informações de qualquer natureza- (art. 60, § 1º, da Lei nº 9.472/97). 1.3 Já o § 1º do art. 25 da Lei nº 8.987/95, bem como o inciso II do art. 94 da Lei nº 9.472/97 autorizam as empresas de telecomunicações a terceirizar as atividades-meio (respeitados os limites da Súmula nº 331, III, do TST), não se enquadrando em tal categoria os atendentes do sistema -call center-, uma vez que aproveitados em funções essenciais para o funcionamento da empresa. 1.4 Portanto, a atividade de atendimento telefônico prestado aos consumidores (sistema 'call center') está ligada à atividade-fim da tomadora, sendo vedada a terceirização, sob pena de se permitir que empresa do ramo de telecomunicações funcione sem a presença de empregados, mas apenas prestadores de serviços.

Estar-se-ia promovendo a precarização dos direitos dos trabalhadores, em confronto com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da busca do pleno emprego, previstos nos arts. 1º, III, e 170, VIII, da Carta Magna, respectivamente, e com o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, insculpido no item III do art. 3º da Constituição Federal. 2. APLICAÇÃO DOS BENEFÍCIOS PREVISTOS NAS NORMAS COLETIVAS FIRMADAS ENTRE A TNL PCS S.A. E SINTTEL. A declaração de irregularidade da terceirização e o respectivo reconhecimento do vínculo de emprego entre empregado e tomador de serviços implica a incidência da norma coletiva por este pactuada. 3. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A indicação de ofensa a preceito de lei não impulsiona o recurso de revista interposto contra decisão proferida em processo submetido ao procedimento sumaríssimo (art. 896, § 6º, da CLT). Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (BRASIL, 2013).

Depreende-se deste contexto fático, que foi reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho, o vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e o trabalhador, haja vista a comprovada ilicitude da terceirização de serviços efetuada pela empresa.

Quanto às contratações efetuadas pelo setor público, a consequência que se tem é a nulidade da contratação, havendo, ainda, possibilidade de responsabilização subsidiária da empresa estatal tomadora de serviços, no caso de inadimplemento de direitos trabalhistas, bem como nos casos de inidoneidade da locadora de mão de obra, podendo também, dependendo do contexto jurídico, vir a empresa estatal responder por responsabilidade solidária.

A corroborar mencionado entendimento, tem-se o seguinte acórdão:

RECURSO DE REVISTA 1 - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. ENTE PÚBLICO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS À ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA TOMADORA. 1.1. A gravidade do ilícito - fraude na terceirização de serviços ligados à atividade-fim da empresa - embora não motive o reconhecimento do vínculo empregatício, por se tratar de entidade pertencente à administração pública indireta, sujeita à contratação por concurso público - enseja sua responsabilização solidária pelos créditos devidos pela empresa contratada. 1.2. Não se tratando de mera omissão na fiscalização do contrato, mas de verdadeira contratação por interposta pessoa, em circunstâncias que mais se aproximam da hipótese descrita na Súmula 331, I, do TST, justifica-se a condenação solidária ao invés da simples responsabilização subsidiária, com fundamento nos arts. 170, caput, III, VIII, da Constituição Federal, 186, 927 e 942 do Código Civil. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. 2 - MULTA PELA OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. BASE DE CÁLCULO. VALOR ATUALIZADO DA CAUSA. 2.1. Reconhecido o caráter protetório dos embargos de declaração, a aplicação de multa se insere no poder discricionário do julgador, que dispõe de sua conveniência e oportunidade na análise do caso concreto. 2.2. Por sua vez, a imposição de multa sobre o valor atualizado da causa não ofende o art. 538, parágrafo único, do CPC, tendo em vista que a correção monetária representa mera reposição do valor da moeda, não sendo admissível que o processo se prolongue por vários anos, e a

penalidade - prevista exatamente para inibir a perpetuação da lide - seja calculada com base em expressão monetária que não mais corresponda à realidade no momento de seu pagamento. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2013).

Inferre-se mediante entendimento do referido acórdão que, o ente público efetuou contratação terceirizada ilícita, haja vista que, o objeto contratado, condizia à atividade-fim da empresa e não a atividade-meio.

Por se tratar de empresa estatal, não foi reconhecido o vínculo empregatício, mas ensejou a responsabilidade solidária ao ente público por tal contratação, visto que não se tratou apenas de mera omissão na fiscalização da contratação, sendo mais que isso, ao tratar de contratação por pessoa interposta, nos termos do inciso I da súmula 331.

2.8 RESPONSABILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS

O presente capítulo trata da responsabilidade das empresas quando da terceirização de serviços.

Quanto à responsabilidade da Administração Pública, dispõe o artigo 37, § 6º da Constituição Federal que:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (BRASIL, 1999).

Depreende-se do referido artigo, que a responsabilidade da Administração Pública, trata-se da responsabilidade objetiva da Administração, ou seja, a responsabilidade que independe de comprovação de culpa por parte da Administração Pública nos danos causados a terceiros, vale dizer, que a Administração Pública deve ressarcir os danos causados a terceiros decorrentes de serviços prestados por seus trabalhadores, cabendo-lhe direito de regresso no caso de dolo ou culpa.

Este é o princípio basilar da responsabilidade da Administração Pública, e tal princípio diz respeito à responsabilidade civil e não à responsabilidade trabalhista, por isso, quando relativo à terceirização pública de serviços, não é aplicável o parágrafo 6º do referido artigo, visto que a terceirização pública ocorre nos casos de serviços de vigilância ou limpeza, por exemplo, serviços estes que não são serviços públicos, mas sim serviços privados prestados por empresas privadas, cabendo, portanto a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, conforme previsto no enunciado 331 do TST.

A responsabilidade subsidiária é aplicável, portanto, tanto à Administração Pública, quanto às empresas privadas.

Nesse sentido, vide o seguinte aresto prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho:

TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. APLICAÇÃO DA SÚMULA 331, IV, DO TST. Nos termos da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Tal hipótese de responsabilização, diga-se de passagem, é de pacífica aceitação na jurisprudência e doutrina nacionais, por representar instrumento de proteção do valor-trabalho e conferir eficácia jurídica e social aos direitos dos obreiros. Se a empresa prestadora de serviços não cumpre suas obrigações trabalhistas, presume-se a culpa in contraendo ou in vigilando da tomadora de serviços, que não diligenciou a respeito da sanidade das finanças da prestadora que contratou. É responsabilidade da tomadora zelar pela observação dos direitos trabalhistas devidos aos empregados da empresa prestadora, independentemente da verificação de fraude na terceirização ou de eventual inidoneidade econômico-financeira. Recurso ordinário conhecido e não provido. (BRASIL, 2010).

O inadimplemento do empregador gera responsabilidade subsidiária, nos termos da súmula 331 do TST, deve o tomador de serviço responder pelos danos causados desde que tenha participado da relação processual e desde que conste também em título executivo judicial.

Diante do estudo realizado, depreende-se que a terceirização deverá ser realizada sempre corretamente, ou seja, de forma válida, uma vez que relacionada com a atividade-meio da tomadora de serviços e sem qualquer subordinação direta e pessoalidade com os empregados da prestadora de serviços.

Entretanto, quando não ocorrer tais situações, a tomadora de serviços responderá subsidiariamente pelos direitos dos trabalhadores da prestadora de serviços, em virtude da culpa *in eligendo* e *in vigilando*.

Oportuno destacar sobre a culpa:

[...] tem-se por culpa *in eligendo*, aquela em que o tomador de serviços incide ao contratar empresa inidônea, que não cumpre seu dever jurídico originário; já a culpa *in vigilando* configura-se como sendo aquela em que o tomador, mesmo tendo feito boa escolha, não fiscaliza o desenvolver da relação de serviços e a empresa prestadora não cumpre com suas obrigações para com o trabalhador. (CALVET, 2013, apud FREITAS, 2013, p. 1).

Neste sentido, o tomador dos serviços transfere a realização da atividade-meio para terceiro, contudo, assumirá os riscos do que foi objeto da terceirização e também os riscos de ser responsabilizada pelo pagamento dos direitos dos empregados da prestadora de serviços em observação a culpa *in eligendo* (por escolher mal o prestador de serviço) e *in vigilando* (falta de vigilância ou de fiscalização).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa pode ser caracterizada como uma pesquisa bibliográfica de cunho exploratório, pois teve como base as notícias veiculadas na mídia obtendo como critérios de escolha as notícias mais atuais do meio jornalístico a fim de comparar a mídia com a literatura e também uma notícia do meio sindical, que representa os trabalhadores, dando abertura a diversos questionamentos e lacunas que originam-se do tema terceirização, e também classificada como descritiva documental básica e de natureza qualitativa.

Quanto à pesquisa bibliográfica, os autores entendem que:

“Trata-se do levantamento de toda bibliografia já publicada e que tenha relação com o tema em estudo. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto.” (LAKATOS; MARCONI, 1988, p. 166).

Sendo assim a pesquisa bibliográfica nada mais é que um estudo de algum conhecimento já existente a fim de adquirir mais habilidade sobre determinado assunto.

Já a pesquisa exploratória, elucida o autor: “... tem caráter preliminar: é como se o pesquisador quisesse fazer uma pesquisa simplificada em uma etapa anterior à pesquisa que, de fato, deseja realizar.” (APPOLINARIO, 2006, p. 69).

A pesquisa classificada como básica, de acordo com entendimento de Appolinário (2006) é a pesquisa que está relacionada ao conhecimento científico, ligado ao assunto de interesse sem focos comerciais.

Por fim a pesquisa de natureza qualitativa tem por características o conceito de variável, nem sempre são predestinadas, possuem avaliação subjetiva de dados, ou seja, o pesquisador envolve-se na variação e constatação do estudo.

3.2 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente estudo teve com objetivo explorar o assunto sobre Terceirização focando-se pelas normas e jurisprudências que legalizam a terceirização, citando a Súmula 331 do TST. Deste modo foram abordadas as vantagens e desvantagens da

terceirização de serviços tanto para o empresário quanto para o funcionário. Logo, a pesquisa se fez na área jurídica e no âmbito da gestão de pessoas no intuito de fornecer os responsáveis legais das empresas informações importantes para a tratativa do tema sempre que necessário nas organizações.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE INFORMAÇÕES MIDIÁTICAS EM COMPARAÇÃO COM O QUE DIZ A LITERATURA ESPECIALIZADA E LEGISLAÇÃO VIGENTE

Neste capítulo constam os resumos de três reportagens veiculadas na mídia originárias do meio jornalístico e sindical. A intenção é oferecer ao leitor deste estudo, uma breve comparação aos conteúdos visando oferecer subsídios para uma análise com o que já foi estudado sobre o assunto.

A reportagem exibida no anexo 1 enfatiza a questão da terceirização no que tange a falta de uma lei que regule a mesma, se tratando da importância do assunto no qual um a cada quatro trabalhadores brasileiros executa serviços terceirizados. Demonstra o caso da empresa Petrobras que emprega 85 mil funcionários efetivos e 360 mil terceirizados e o principal critério de escolha que a empresa faz ao contratar uma prestadora de serviços é o menor preço e 2% pela qualidade de trabalho resultando isso na precarização de serviços aos trabalhadores, deixando os mesmos desprotegidos, sem falar que a remuneração de um trabalhador terceirizado é 54% do salário de um efetivo de acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2011.

Por fim, a notícia mostra um projeto de lei que prevê a possibilidade de legalizar a terceirização na atividade-fim e como é regida a terceirização atualmente pela Súmula 331 do TST.

De acordo com a notícia mencionada acima, como também já assentado neste estudo à terceirização pode trazer desvantagens aos trabalhadores, tais como, redução salarial, perdas de benefícios, entre outros.

Já a reportagem do anexo 2 extraída do Jornal Hoje em 02/11/2013, relata que o Brasil não tem uma lei específica para os terceirizados, por tal motivo, os trabalhadores muitas vezes assumem um prejuízo e necessitam obter o amparo do Ministério do Trabalho e Emprego, para garantirem os seus direitos básicos. Mostra também um projeto de lei que está na Câmara dos Deputados no qual vai regulamentar a terceirização, enfatizando as responsabilidades no pagamento das obrigações trabalhistas e permitindo a contratação da atividade-fim. O assunto dividiu os ministros do Tribunal Superior do Trabalho. Para Ives Gandra Filho, ministra do TST, o projeto é bom, mais precisa de algumas alterações, a CUT,

central única dos trabalhadores, discorda do projeto, pois considera que permitindo a atividade-fim acabara com as categorias profissionais.

Caso tal projeto venha a ser aprovado, as vantagens para o trabalhador poderiam ser maiores o que viria a melhorar o cenário dos trabalhadores sob essa condição ao passo em que se sentiriam mais amparados pela Justiça do Trabalho. Também poderia regulamentar de modo mais consistente a presente legislação e fornecer a contratantes e contratados parâmetros mais específicos sobre o tema.

E por fim o anexo 3 exhibe uma nova realidade no mundo de trabalho: intermediação e terceirização de forma consolidada, flexível e globalizada que vem acontecendo de maneira bem simples nos países avançados. No Brasil, tramita pelo Congresso Nacional desde 1998 a regulamentação da terceirização e sua atividade-meio bem como da atividade-fim. A reportagem aborda ainda que é preciso ser competitivo, e para isso é necessário buscar fórmulas simples que dêem liberdade para quem contrata e proteção para quem é contratado, o restante é secundário.

Esse é um assunto que precisa ser amplamente discutido por todos os envolvidos e interessados devido ao fato de que muitas empresas encontram-se dentro do cenário da globalização, o que requer estratégias que as tornem altamente competitivas. Isso sem dúvida envolve a redução de custos ou como se diz na linguagem corporativa: a busca pela excelência operacional. Sem dúvida nenhuma que o desafio de se tornar competitivo estimula em muitos casos a terceirização por questões de maior foco no negócio, agilidade nos resultados e despreocupação com atividades meio, além é claro, da descentralização dos processos, dos espaços e recursos próprios. A escolha pela terceirização neste caso pode fornecer ao atual administrador de empresas, alternativas viáveis, porém, quanto mais seguro for o processo para todos os envolvidos, melhor para o futuro das organizações que evitarão passivos trabalhistas ou outros tipos de problemas que possam vir a ocorrer.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa atingiu seus objetivos ao passo em que se propôs analisar a terceirização de serviços à luz do que expressa a literatura especializada, bem como sob a orientação das leis que regulamentam a mesma, além de esclarecer mesmo que de modo sucinto, como vem sendo a prestação de serviços dentro deste contexto. Para complementar o estudo, a pesquisa utilizou-se de notícias veiculadas na mídia (disponíveis em sites) que demonstra não haver ainda um entendimento completo sobre a legalização da terceirização de mão de obra no Brasil, por falta de legislação mais abrangente e atualizada sobre o tema. Essas reportagens demonstram ainda que empresas do próprio governo – tal como a Petrobras, se utiliza largamente desta modalidade de contratação. O que precisa ser observado pelas empresas é justamente o que poderá ser objeto da terceirização, ou seja, especificamente o que esta abrangida pela atividade-meio.

Outra reportagem analisada deixou evidente a necessidade de maior entendimento e uma legislação própria sobre a terceirização, de modo que as empresas brasileiras possam se tornar mais competitivas no cenário global, com maior segurança jurídica na contratação de empresas prestadoras de serviços.

Portanto, torna-se imprescindível a discussão no Poder Legislativo, bem como os segmentos interessados, como as empresas e suas entidades representativas, sindicatos, mídia, entre outros, permitindo o conhecimento a respeito do assunto, o qual é amplo, principalmente tratando-se da responsabilidade a ser enfrentadas diante das exigências trabalhistas, previdenciárias, além de outras exigências que serão observadas. Deste modo, é preciso ainda, que o administrador esteja atento aos processos envolvidos, a fim de minimizar problemas que possam ocorrer, por se tratar de uma relação trilateral, ou seja, formada pela empresa tomadora de serviços, a prestadora de tais serviços e empregados, o que pode causar passivos trabalhistas, além de danos a imagem da empresa.

Esta pesquisa foi ainda uma oportunidade de elucidar pontos importantes sobre o tema para os futuros administradores, que como a pesquisadora, um dia estarão à frente de organizações e que precisam se preparar com o máximo de conhecimento sobre temas diversos.

Por fim, sugere-se que outras pesquisas possam ser realizadas dentro deste âmbito, porém com focos diferentes tais como: indenizações decorrentes do assédio

moral e/ou sexual, aspectos direcionados ao setor de recursos humanos ou gestão de pessoas para que o assunto seja sempre abordado de forma clara, da mesma forma entre os diretores e administradores. Um estudo importante a ser realizado refere-se ao levantamento de informações e experiências das empresas que já praticam ou praticaram a contratação através da terceirização.

Nesta linha de entendimento, fica evidente que o assunto relacionado com a terceirização sempre deverá receber atenção dos administradores e gestores de recursos humanos, em virtude das implicações jurídicas existentes, as quais poderão ser de maior complexidade dependendo das atividades que serão transferidas para as prestadoras de serviço.

REFERÊNCIAS

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. EMPRESA DE TELEFONIA. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NULIDADE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23057457/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-17945820115030003-1794-5820115030003-tst>> Acesso em: 05 de nov. 2013.

AMATO NETO, João. Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de Subcontratação, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, SP, v. 32, n. 2, mar./abr.1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a06v35n2.pdf>>. Acesso em: 27 de out. 2013.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da ciência:** filosofia e prática da pesquisa. São Paulo, SP: Cengage learning, 2006.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Enunciado Nº 331, de 11 de setembro de 2000. **Contrato de prestação de serviços: Legalidade – Revisão do Enunciado Nº 256. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 set. 2000. Seção 1. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331> Acesso em: 25 out. 2013.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. MA 01217-2009-003-16-00-5, **Terceirização trabalhista. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Aplicação da súmula 331, IV, do tst**, Brasília, DF, 14 dez. 2010. Disponível em: <<http://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/17699033/1217200900316005-ma-01217-2009-003-16-00-5>>. Acesso em: 27 out. 2013.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de revista 1 - responsabilidade solidária. ente público. Terceirização Ilícita. Contratação de serviços relacionados à atividade-fim da empresa tomadora. 1.1. **JusBrasil**, 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24061855/recurso-de-revista-rr-1936007520095090072-193600-7520095090072-tst>> Acesso em: 05 nov. 2013.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR: 17945820115030003 1794-58.2011.5.03.0003, **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM**, Brasília, DF, 20 fev. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23901507/recurso-de-revista-rr-13444120105050021-1344-4120105050021-tst>>. Acesso em: 05 de nov. 2013.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. (3ª R.- 2ª Turma- RO 16.763/95- Rel. Ricardo A. Mohallem – DJMG 29.03.1996). **TRT 3**, – 1996. Disponível em:

<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/59726077/trt-17-30-09-2013-pg-69> Acesso em: 27 de out de 2013.

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. , 7ª Turma – Rel. Delaíde Miranda Arantes - DEJT 23/08/2013. **TST 7**. Disponível em:

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24061855/recurso-de-revista-rr-1936007520095090072-193600-7520095090072-tst>>. Acesso em: 18 out. 2013

CAMPOS, Liduína Araújo. Terceirização de serviços públicos. Boletim Jurídico, Uberaba, MG, a. 4, n. 190, ago.2006. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1470>>. Acesso em: 13 out. 2013.

Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 05 nov. 2013.

CUNHA, Bruno Santos. **Fiscalização de contratos administrativos de terceirização de mão de obra: uma nova exegese e reforço de incidência**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 4. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

Enunciados ou Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em:

<http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0331a0360.htm>. Acesso em: 19 de out. 2013.

FREITAS, Roberto Carlos de. **Vantagens e desvantagens da terceirização**.

Araraquara: Uniara, 2012. Disponível em:

<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=8606> Acesso em: 16 de out. 2013.

FREITAS, Marcyo Keveny de Lima. **A reforma da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e suas implicações na seara da proteção aos direitos trabalhistas na prestação de serviços terceirizados**. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/25003/a-reforma-da-sumula-331-do-tribunal-superior-do-trabalho-e-suas-implicacoes-na-seara-da-protecao-aos-direitos-trabalhistas-na-prestacao-de-servicos-terceirizados/1>>. Acesso em: 01 nov. 2013.

GIOSA, A. Livio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo, SP: Pioneira, 1997.

GIRAUDEAU, Michel Olivier. Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços. São Paulo: Ltr, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo, SP: Atlas, 1985.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Ltr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo, SP: Ed. Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo, SP: Ed. Atlas, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo, SP: Atlas, 2007.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas**: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. Acesso em: 16 out. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36.ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2001.

PASTORE, José. A terceirização na nuvem. **O Estadão**, 2013. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,a-terceirizacao-na-nuvm-1043693,0.htm>>. Acesso em: 30 out. 2013.

ROMANOSCHI, Paulo Otto. **Terceirizar sem planejar, pode falhar**. São Paulo, SP: Maltese, 1994.

Terceirização abrange 25% da força de trabalho do país. Curitiba: Sismmac-Sindicato dos servidores do magistério municipal de Curitiba, 2013. Disponível em: <http://www.sismmac.org.br/noticias_print.asp?id=2346&id_cat=1> Acesso em: 22 nov. 2013.

TERCEIRIZAÇÃO trabalhista. **Direito do trabalho**, 2013. Disponível em: <<http://direitodotrabalhuff.blogspot.com.br/2013/01/terceirizacao-trabalhista.html>> Acesso em: 23 out. 2013.

TELES, Giovana. Deputados discutem projeto que cria regras específicas para terceirizados. **Jornal Hoje**, 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2013/11/deputados-discutem-projeto-que-cria-regras-especificas-para-terceirizados.html>>. Acesso em: 04 nov. 2013.

ANEXO A - NA MÍDIA: TERCEIRIZAÇÃO ABRANGE 25% DA FORÇA DE TRABALHO DO PAÍS

Um em cada quatro trabalhadores brasileiros executa serviços terceirizados para outras companhias. De acordo com estimativas do Ministério Público do Trabalho (MPT), são mais de 8 milhões de pessoas, que atuam em um território cinzento do ponto de vista da lei trabalhista. Sem uma regra para reger essa relação, os prestadores de serviços ficam mais expostos a acidentes de trabalho e abusos de jornada, de acordo com o próprio MPT e as centrais sindicais. Para regulamentar a prática, corre no congresso um projeto de lei que regulamenta a contratação destes serviços.

“É mais barato e ágil para a empresa recorrer a este tipo de serviço, mas os colaboradores ficam desprotegidos”, explica o presidente do Sindicato dos Petroleiros do Paraná e Santa Catarina (Sindipetro PR/SC), Silvaney Bernardi. “Os terceirizados costumam ter acordos coletivos diferentes, menos favoráveis aos trabalhadores.” Bernardi representa um grupo que está no olho do furacão. A Petrobras emprega 85 mil funcionários efetivos e 360 mil terceirizados. Quatro a cada cinco colaboradores da empresa são prestadores de serviços.

Risco

De acordo com o sindicato, a relação oferece riscos à maioria contratada por empresas terceirizadas. Além de condições de trabalho diferentes, as mortes em acidentes de trabalho são mais frequentes com os prestadores de serviços. Nos últimos dez anos, em oito oportunidades a proporção de terceirizados mortos em acidentes de trabalho é maior do que a participação total destes profissionais no quadro de funcionários da empresa. Em 2012, por exemplo, 81% dos trabalhadores da Petrobras eram terceirizados, mas eles representaram 90% dos óbitos. A empresa não respondeu aos questionamentos da reportagem.

De acordo com o procurador do MPT-PR, Glaucio Araújo de Oliveira, recorrer a empresas especializadas em determinados serviços é uma prática cada vez mais popular. “Não é crime nenhum recorrer a isso, mas os abusos precisam ser evitados e os critérios devem ser melhor definidos”, explica.

O grande receio se dá pela forma como as terceirizações são definidas atualmente. De acordo com um levantamento do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), até o final de 2010, 98% das vezes que uma empresa prestadora de serviços era contratada pela Petrobras, o principal critério de escolha era o menor preço e somente os outros 2% foram definidos pela qualidade do trabalho.

“Esta é uma prática generalizada, não teria problemas se não implicasse em problemas para estes trabalhadores, mas no final das contas eles acabam prejudicados”, explica o professor de economia do trabalho da Unesp, Hélio Mondriani. De acordo com um levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) de 2011 sobre as terceirizações no país, as diferenças também se

estendem à remuneração: o prestador de serviço recebe, em média, 54% do salário de um contratado.

Proposta pode evitar abusos, mas sindicatos são contra

Ao mesmo tempo que se propõe a eliminar os abusos, a proposta é alvo de críticas por afrouxar algumas possibilidades de terceirizações nas atividades-fim.

Atualmente, as terceirizações são regidas por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho, que recomenda como devem ser as decisões quando um prestador de serviço recorre à justiça. “Com uma regulamentação, empregadores e trabalhadores saberão exatamente como amarrar os contratos e de que maneira proceder. É um avanço”, acredita o professor de economia do trabalho da Unesp, Hélio Mondriani.

As centrais sindicais apelidaram a proposta como Lei da Precarização. Isso porque o projeto prevê a possibilidade de que as atividades-fim sejam terceirizadas. “A proposta, do modo que está, só prejudica ainda mais os trabalhadores, que neste projeto são tratados como funcionários de segunda categoria”, diz a secretária nacional de Relações de Trabalho da CUT, Maria das Graças Costa.

O que pode mudar

Confira como é a relação com os terceirizados atualmente e qual a proposta que corre no congresso:

Súmula 331

- Hoje somente as atividades acessórias podem ser terceirizadas. Uma escola, por exemplo, pode terceirizar os serviços de limpeza e recursos humanos, mas não pode contratar prestadores para funções pedagógicas.
- O TST entende que a empresa contratante também é responsável pelo empregado terceirizado.
- Na maior parte das vezes a responsabilidade de fiscalização da segurança do trabalho é da empresa contratante.
- Não há exigência de capital social mínimo para que uma empresa seja prestadora de serviços.

Projeto de Lei 4330

- Prevê que todas as funções de uma empresa podem ser exercidas por terceirizados, inclusive a atividade-fim.
- A responsabilidade pelo vínculo empregatício cabe somente à empresa prestadora de serviços.

- No entanto, se mantém – e regulamenta – a responsabilidade da empresa contratante em fiscalizar o uso dos equipamentos de segurança e procedimentos contra acidentes de trabalho.

- Exige um capital social mínimo para que uma empresa seja prestadora de serviços. O valor varia de acordo com o número de funcionários, de R\$ 10 mil a R\$ 250 mil.

Fonte: Gazeta do Povo

ANEXO B - DEPUTADOS DISCUTEM PROJETO QUE CRIA REGRAS ESPECÍFICAS PARA TERCEIRIZADOS

**Atualmente, muitos têm que recorrer à Justiça para garantir direitos básicos.
Proposta cria um fundo de reserva para pagamento de direitos trabalhistas**

Giovana Teles Brasília, DF

Os terceirizados estão em praticamente todos os setores da economia. Em uma construção, por exemplo, 40% da mão-de-obra vêm de empresas terceirizadas. Eles fazem, principalmente, atividades que só duram uma parte da obra. “Todos os terceirizados também têm carteira assinada. As empresas que são terceirizadas se submetem a mesma legislação da empresa contratante”, explica Adalberto Valadão, empresário da construção civil.

O Brasil ainda não tem uma lei específica para os terceirizados. Por isso, muitas vezes, esses trabalhadores ficam no prejuízo e têm que recorrer à Superintendência Regional do Trabalho, antiga DRT, e até à Justiça para garantir direitos básicos.

Ana Lúcia da Silva, auxiliar de serviços gerais, trabalhou em uma empresa de limpeza e conservação. No começo era tudo certo, depois até o salário começou a atrasar. Ana teve que brigar pra conseguir o dinheiro das férias. “Como eu entrei de férias e não saiu meu salário, eu fui à DRT. Quando eu voltei, passou um tempo e me mandaram embora”.

Um projeto de lei que está na Câmara dos Deputados quer regulamentar a atividade dos terceirizados. A proposta cria uma espécie de fundo de reserva para o pagamento dos direitos trabalhistas, caso a empresa terceirizada deixe de pagá-los a seus funcionários. Também prevê a interrupção do pagamento à terceirizada quando ela estiver em débito com os trabalhadores. Nesse caso, o dinheiro para quitar as obrigações trabalhistas ficaria retido em uma conta específica.

O projeto define ainda que, se uma terceirizada quebrar e outra incorporar seus funcionários, esses trabalhadores devem ter os mesmos salários e direitos do contrato anterior. Se a empresa que contrata não fiscalizar o pagamento das obrigações trabalhistas aos terceirizados, ela também se torna responsável pelo pagamento da dívida.

O projeto permite a contratação de prestadores de serviço para a atividade principal da empresa contratante, chamada de atividade fim. O assunto dividiu os ministros do Tribunal Superior do Trabalho. A maioria é contra a proposta. Outro grupo acredita que um ajuste no texto é suficiente.

“O projeto no geral é bom, mas precisa sofrer algumas alterações principalmente quando ele admite a terceirização em atividade fim de forma permanente”, acredita Ives Gandra Filho, ministro do TST.

Pelo mesmo motivo, a CUT, central única dos trabalhadores, discorda do projeto. “Ao permitir que você terceirize ou realize subcontratações na atividade fim, você está acabando com as categorias profissionais”, diz Rodrigo Britto, presidente da CUT-DF.

Para a Confederação Nacional da Indústria, é difícil estabelecer a diferença entre a atividade-fim, e atividades complementares de uma empresa. A CNI defende o projeto e diz que é a forma de o Brasil acompanhar outros países. “Nós estamos vivendo um mundo em que a interconectividade, em que as cadeias globais de valor, elas exigem uma produção por vezes fragmentada. Quanto mais nós investirmos em tecnologia, em inovação e quisermos ser competitivos e não deixar o Brasil estagnado, mais nós teremos que utilizar essa forma moderna de organização da atividade econômica que é a terceirização”, afirma Alexandre Furlan, vice-presidente da CNI.

O projeto precisa passar pelo plenário da Câmara antes de ir para o Senado, mas ainda não há data prevista para a votação.

ANEXO C - A TERCEIRIZAÇÃO NA NUVEM

18 de junho de 2013 | 2h 06

JOSÉ PASTORE *

Enquanto países avançados terceirizam serviços na nuvem, o Brasil continua combatendo a terceirização na terra. É isso mesmo: a cada dia a economia mundial explora mais as vantagens comparativas desse tipo de contratação via Internet. A Revista The Economist publicou interessante matéria sobre a expansão de empresas especializadas nesse campo (The workforce in the cloud, 1/6).

Tais empresas oferecem uma enorme gama de serviços, executados por profissionais especializados em tempo real nas áreas de marketing, propaganda, programação, administração, recursos humanos, contabilidade, auditoria, redação, tradução, educação, design, radiologia, medicina, engenharia, direito e várias outras. Eles operam em plataformas de trabalho que permitem a mobilização de grande volume de conhecimentos armazenados em satélites - daí a expressão "na nuvem". É a consolidação do trabalho remoto que economiza espaço, tempo, energia e, sobretudo, elimina as deseconomias das aglomerações urbanas.

As relações de trabalho que ali se instalam assumem as mais variadas formas. Há profissionais que "vendem" às prestadoras de serviços algumas horas do seu tempo, ficando as demais reservadas para trabalhos por projeto. Outros oferecem todo o seu tempo e trabalham como se empregados fossem. Há ainda os que só trabalham por projeto. Todos recolhem por sua conta as contribuições para a Previdência Social e para vários tipos de seguros.

As prestadoras oferecem os serviços de profissionais que apresentam o melhor preço, não o menor preço. Do outro lado, as tomadoras avaliam os currículos e pesquisam a reputação dos profissionais. Dos dois lados, qualidade pesa muito. Cumpridos esses requisitos, o trabalho é contratado, executado, avaliado e remunerado. As empresas prestadoras recolhem uma comissão sobre o valor do contrato.

Esse sistema tem pouco mais de dez anos, mas já congrega um número enorme de profissionais. No final de 2012, uma dessas empresas, a o-Desk, tinha 2,7 milhões de profissionais e 540 mil clientes espalhados em todo o planeta. Só nos Estados Unidos, tais serviços geram uma receita anual de aproximadamente US\$ 3,5 bilhões. O negócio é explosivo. Para 2014, preveem-se US\$ 5 bilhões.

Os profissionais são livres para oferecer seus serviços a quantas empresas desejarem. Quando necessário, cumprem cláusulas de sigilo ou de pedido de exclusividade.

Esse é o novo mundo do trabalho. Intermediação e terceirização estão se fundindo. Tudo é contratado de modo simples e direto. As remunerações dos profissionais são relativamente mais baixas do que no trabalho presencial mas compensam, pois eles podem viver em áreas menos caras porque não precisam se deslocar para trabalhar. Muitos trabalham de forma individual e isolada, outros

trabalham em grupo, com base em redes. Nesse caso, há uma útil maximização de sinergias entre os especialistas e o espaço a percorrer é infinito. A criatividade se propaga a altas velocidades. A Internet está consolidando uma força de trabalho especializada, flexível e globalizada.

Ao descrever esse novo mundo, viram com desânimo as discussões sobre terceirização no País. O assunto rola no Congresso desde 1998. Na Justiça do Trabalho gasta-se tempo com a discussão sobre atividades-fim e atividades-meio. As centrais sindicais buscam fórmulas amarradas a uma estrutura sindical ultrapassada. Enquanto isso, os concorrentes vão terceirizando na nuvem, de forma direta, expedita e segura.

O Brasil não pode continuar refém de ideologias descoladas do mundo real. Recentemente, caímos da 32.^a para a 51.^a posição no campo da competitividade entre os 60 países estudados pelo IMD da Suíça. Isso é grave. Para a contratação de serviços terceirizados, há que se buscar fórmulas simples que deem liberdade para quem contrata e proteção para quem é contratado. Todo o resto é secundário.

* JOSÉ PASTORE É PROFESSOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO DA FACULDADE DE ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO E MEMBRO DA ACADEMIA PAULISTA DE LETRAS.

