

A NOVA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA

REIS, Thalita Pereira Gonzaga

Resumo: O objetivo geral do presente artigo é referencialmente se a aplicação da terceirização são viáveis para as empresas, Os objetivos específicos serão de analisar a viabilidade da terceirização nas empresas; realizar um comparativo bibliográfico de vantagens e desvantagens. A terceirização é uma alternativa para aumentar os ganhos vindos da terceirização, fazendo com que assim, a organização não fique sobrecarregada e estabeleça maior pró-atividade e obtenha resultados para as empresas. A metodologia do presente estudo é de caráter descritivo qualitativo e pesquisas com levantamentos bibliográficos em livros e sites. Justifica-se a elaboração do presente artigo, sobre a importância da terceirização nas organizações, tendo como objetivo geral o de averiguar suas vantagens e desvantagens e suas transformações no mercado de trabalho, devido às suas mudanças, e com um mercado cada vez mais fechado, as empresas precisam se atualizar e procurar sempre novos meios para se fortalecerem, e agregarem valor a sua empresa através da redução de seus processos. Surge então a terceirização, evoluindo todo o processo de terceirização, tornando-se uma técnica complementar de gerenciamento. Portanto conclui-se como é imprescindível para todos os processos de uma organização o acompanhamento e garantia de qualidade e como deve ser valorizado para que a empresa tenha sempre sua saúde financeira e patrimonial preservada.

Palavras-chave: Terceirização. Vantagens. Desvantagens. Âmbito Público. Terceirização.

Abstract: The general objective of this article is referentially if the application of outsourcing are feasible for companies, The specific objectives will be to analyze the feasibility of outsourcing in enterprises; To carry out a comparative bibliography of advantages and disadvantages. The outsourcing is an alternative to increase the gains coming from outsourcing, so that the organization is not overloaded and establish more proactivity and obtain results for companies. The methodology of the

present study is qualitative descriptive and researches with bibliographical surveys in books and websites. It is justified to elaborate this article on the importance of outsourcing in organizations, with the general objective of ascertaining their advantages and disadvantages and their transformations in the labor market due to its changes and with an increasingly closed market, Companies need to update themselves and always look for new ways to strengthen themselves and add value to their company by reducing their processes. Then emerges the quarantine, evolving the entire process of outsourcing, becoming a complementary technique of management. Therefore it is concluded that it is essential for all the processes of an organization the monitoring and quality assurance and how it should be valued so that the company always has its financial and patrimonial health preserved.

Keywords: Outsourcing. Advantages. Disadvantages. Public Scope. Quarteirização.

Palavras Iniciais

Embora a terceirização não seja recente na história do Brasil, a adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises. Passado esse período, ainda que a terceirização tenha assumido dimensões significativas, sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho, a presença do tema no debate nacional diminuiu gradativamente. Os efeitos negativos que a questão exerce sobre as condições de trabalho, em vez de provocarem reflexão e discussão, incorporaram-se ao cotidiano das empresas.

Essa naturalização perversa das condições de trabalho precárias impõe a necessidade de retomada da discussão. O trabalho de pesquisa e análise aqui apresentado responde a essa demanda ao desenhar um panorama de diferentes dimensões e aspectos da terceirização, tratada como instrumento para a organização e gestão da produção e do trabalho.

A palavra terceirização implica em neologismo, posto conferir um significado novo a expressão, que passou a integrar o nosso linguajar. Registra

Aurélio como sendo “ato ou efeito de terceirizar” (terceirizar + ação), isto é transferir a terceiros alguma atividade ou departamento da empresa.

A expressão é oriunda da palavra terceiro, “compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração das empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro a empresa.”

A terceirização é o fenômeno através do qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa – tomadora. A tomadora se beneficia da mão-de-obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador, pois a empresa-contratante é colocada entre ambos. É um fenômeno que apesar de contundente é recente.

Mauricio Godinho Delgado, assim define terceirização:

Para o direito do trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estenda a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

Aspectos positivos e negativos da terceirização

Quanto à geração de emprego:

- Positivo:

Aumenta a competitividade da economia e a geração de empregos formais, assim estimula a contratação de empresas especializadas.

- Negativo:

Os empregados já existem, em tese. Então haverá mais demissões, pois, uma vez que as empresas estão livres para terceirizar, quaisquer umas de suas funções, acreditam na premissa que poderão desta forma, economizar recursos.

Quanto à proteção do trabalhador:

- Positivo:

A lei estabelece que tanto a empresa contratante quanto a contratada tem a responsabilidade quanto às obrigações trabalhistas dos terceirizados. A empresa terceirizada também pode ser responsabilizada na Justiça pelo

pagamento de dívidas deixadas pela terceirizada, o que hoje não acontece. Ou seja, se a terceirizada não pagar causas trabalhistas, quem paga é a contratante.

- o Negativo:

Já existe uma jurisprudência, na Justiça do Trabalho, de que a contratante deve arcar com os encargos trabalhistas não pagos pela terceirizada. Porém, hoje, se a empresa comprova que estava fiscalizando a terceirizada, ela está livre de pagar.

Quanto às relações de trabalho:

- o Positiva:

Irá formalizar uma relação que sempre foi vista como "duvidosa". Os terceirizados terão os mesmos direitos assegurados no local de trabalho aos funcionários da empresa como alimentação no refeitório, treinamento quando necessário, serviço de transporte e atendimento médico nas dependências da empresa. Tudo pago pela terceirizada. Para Paulo Garcia, da Fiergs, a lei muda a imagem que se tem dos terceirizados.

Vitor, da FCDL-RS, aponta que atualmente existem quase 1 milhão de empresas prestadoras de serviços, que geram cerca de 15 milhões de empregos formais.

- o Negativo:

Para a juíza Valdete, a lei distancia o empregado de quem efetivamente se beneficia da sua força de trabalho. Em caso de mudanças de empresa com a contratação das mesmas pessoas, há dificuldade para que estes trabalhadores tirem férias.

Há casos de pessoas que trabalham sete anos sem férias, porque a cada mudança de empresa começa a contar o tempo de novo. Fica bem claro que a lei protege a empresa grande, e não as menores e o trabalhador.

Também aponta que os terceirizados são sempre vistos como inferiores nas empresas, já que são contratados por outra, como profissionais que não conseguem crescer.

Os contrários à lei defendem que todos os trabalhadores serão atingidos, já que a lei não tem limitação. Todas empresas de todas as áreas podem adotar a mudança se acharem conveniente. Na prática, qualquer empresa poderá terceirizar até 100% dos seus funcionários.

Quem defende a lei acredita que não irá aumentar o número de terceirização e sim regulamentar a que já existe que, atualmente, atinge principalmente os setores da limpeza, vigilância e alimentação. Para Paulo Garcia, da Fiergs, não é vantagem para uma empresa terceirizar 100% dos seus funcionários, já que paga seus impostos ao governo e ao contratar os serviços também acaba bancando os impostos da terceirizada — incluídos no valor do contrato.

Quanto aos salários:

- Positivo

Os defensores acreditam que a defesa da diminuição dos salários é uma "falácia", já que os trabalhadores ganharão conforme o grau de especialização e a função.

- Negativo

A juíza Valdete Souto Severo defende que, se a lei é apoiada pelo empresário, é lógico que ela trará redução de custos que, provavelmente, sairão do salário de quem estiver terceirizado. O presidente da Cut-RS, Claudir Antonio Nespolo, afirma que os terceirizados ganham 25% a menos; logo uma empresa que vai terceirizar um posto de trabalho vai querer economizar.

Quanto à qualificação dos serviços:

- Positivo

Empresas acreditam que poderão contratar mão de obra especializada para funções específicas, já que a prestadora de serviços terceirizados deve ter um objeto social único, qualificação técnica.

- Negativo

Os contrários derrubam o argumento de qualificação, pois, para atividades específicas, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já vinha autorizando a terceirização e já existe jurisprudência sobre o tema.

A terceirização no âmbito da Administração Pública

O artigo. 37 incisos I e II da Constituição Federal estabelece que a investidura em cargos públicos se dá através de concurso público, Nota-se, no entanto, que na Administração Pública utiliza-se de forma corriqueira da terceirização, o

que por certo, tem obstado o cumprimento mandamental do disposto no texto constitucional.

No serviço público a despeito das disposições do artigo 37 da Constituição Federal, é utilizado o artigo 6º da lei 8666/93 que regula o procedimento de licitação de contratos administrativos de prestação de serviços.

O inciso II da Súmula 331 do TST trata da terceirização na Administração Pública, prevendo que em caso de contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não haverá vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública.

Desta forma, não há dúvida ao se afirmar que a contratação irregular por empresa interposta não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública, tendo em vista a necessidade de aprovação em concurso público. Essa afirmação também tem como base o princípio da legalidade, pelo qual o Estado deverá agir de acordo com os limites da lei, ou seja, deverá observar a regra constitucional.

Essa modalidade de terceirização encontra sua origem no Decreto-lei nº. 200, de 25 de fevereiro de 1967, que sob o pretexto de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, permitia à execução indireta de serviços, mediante contrato, desde que existisse, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

A terceirização na Administração Pública, de acordo com o previsto na Súmula 331 do TST, lícita, tem como objetivo reduzir a burocracia estatal, diminuição de custos e racionalização de sua estrutura, de outro lado, não se pode olvidar que a terceirização no serviço público acaba por obstar o acesso a cargos públicos nos termos previstos na Constituição Federal.

É importante ressaltar, que a Administração Pública não poderá terceirizar serviços que lhe são peculiares, tais como, serviços de segurança pública e serviços de fiscalização.

O inciso XXI do artigo 37 da Constituição autoriza a contratação de terceiros pela Administração Pública para prestação de serviços, desde que haja licitação, nos termos previstos em lei.

Assim, a terceirização dos serviços na Administração Pública é válida, porém, o prestador de serviço que não fez concurso público, não será considerado como funcionário público, diante do texto expresso da Lei Maior, interpretado corretamente pelo inciso II da Súmula 331 do TST, sendo que a não observância do disposto acarretará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável.

Entretanto, ato nulo não gera efeitos, nos termos do artigo 182 do Código Civil: Art.182 – “Anulado o negócio jurídico, restituir-se-ão as partes ao estado em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente.”.

Mas, conforme o inciso IV da Súmula 331 do TST, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços, haverá responsabilidade subsidiária da Administração Pública, pois a força de trabalho há que ser, assim, indenizada, na estrita conformidade com o artigo 182 do Código Civil.

Há os que entendem que a reposição das partes à condição de *status quo* anterior se faz pela indenização do equivalente ao salário acrescido dos depósitos do FGTS. É este o entendimento consagrado na Súmula nº. 363 do TST:

No entanto, o inciso IV da Súmula 331 do TST, refere-se ao inadimplemento das obrigações trabalhistas de um modo geral, isto é, não apenas o equivalente ao salário acrescido dos depósitos do FGTS, mas todas as verbas rescisórias, sendo a Súmula nº. 363 do TST aplicável nos casos de contratação direta pela Administração Pública e não em caso de terceirização.

A Administração Pública não se encontra imune a esta responsabilidade. Referido entendimento tem suporte no artigo 37, parágrafo 6º, da Constituição Federal, que consagra responsabilidade objetiva da Administração Pública por

danos decorrentes de ato administrativo que tenha praticado, ou seja, a contratação de empresa inidônea ou de ausência de fiscalização na execução do contrato. Objetiva-se evitar que o empregado seja prejudicado pela inadimplência da empresa prestadora de serviços, embora a tomadora integre a Administração Pública.

No caso da prestação de serviços não é possível restituir a energia despendida pelo trabalhador na realização de seus serviços, devendo a Administração Pública que foi beneficiada pelos serviços, ser responsabilizada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas.

O autor Sérgio Pinto Martins adota a corrente de que se não há vínculo de emprego com a Administração Pública, não deve ser paga qualquer verba ao trabalhador.

Além disso, o inciso IV da Súmula 331 do TST menciona o artigo 71 da Lei nº. 8.666/93 que trata da responsabilidade do contratado pelos encargos resultantes da execução do contrato.

O parágrafo 1º do referido artigo dispõe que a inadimplência do contratado pelos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento.

O parágrafo 2º do artigo ora abordado, trata da responsabilidade solidária da Administração Pública em relação aos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato nos termos do artigo 31 da Lei nº. 8.212/1991. No entanto, a Lei nº. 9.711/1998, modificou o artigo 31 da Lei nº. 8.212/1991 que não mais versa sobre solidariedade.

No entanto, conforme já analisado anteriormente o parágrafo 6º do artigo 37 da Constituição, trata da responsabilidade objetiva da Administração Pública por danos decorrentes de ato administrativo que tenha praticado, incluindo-se a responsabilidade no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Quarteirização do trabalho

Quarteirizar não é terceirizar em um segundo nível, é o crescimento da terceirização. Em casos onde a terceirização não esta sendo gerida separadamente as atividades da empresa podem ficar desfocadas. Portanto, podemos falar que se entende a quarteirização como meio alternativo para desafogar a empresa e deixá-la centralizada na sua atividade-fim. A imagem abaixo representa a organização dentro de uma empresa quando há o implemento da quarteirização.

Nas pertinentes palavras de Carina Couto Machado, Marcello Vinicius Calvosa e Gustavo Lopes Olivares,

A quarteirização melhora a relação cliente-fornecedor na aquisição e gerenciamento da contratação de serviços, através da pratica e do conhecimento mais profundo do mercado. Em sua estratégia de negócio, também consta a de estabelecer uma relação mais duradoura com a cadeia de fornecedores de seus clientes, o que podemos chamar de parceria. Neste contexto, os ganhos pretendidos com a quarteirização, serão de fato, eficientes nas empresas dispostas a estabelecer parcerias e alianças estratégicas. [...] Atualmente, só tem alto índice de desempenho a companhia capaz de cercar-se de uma rede de parceiros entrosados, estabelecendo com eles uma relação de transparência e sinergia.

[...]

O gerenciamento de vários contratos ou várias empresas atuando dentro de uma mesma organização é mais do que uma tendência, parece já ser realidade. A quarteirização, deste modo, nos dá suporte para aprender com essa mudança, para permitir a gestão destes processos de forma organizada e competitiva. As novasorganizações serão pluralistas em essência...

Considerações finais

Como dito anteriormente em todo o corpo do presente artigo, a terceirização e a quarteirização são indispensáveis, para toda e qualquer entidade, o qual traz benefícios para a empresa e para seus processos, uma vez que estabelecer estes tipos de serviços ajuda a controlar analisar e organizar o fluxo dos processos, de acordo com o que se deseja e deve ser seguido.

Para tal, o controle das operações faz-se indispensável à gestão de riscos operacionais, visando proteger os processos, e garantir que os mesmos sejam realizados da forma correta, assim transmitindo confiabilidade e diminuindo os riscos. Sendo assim os mesmos devem estar alinhados e em harmonia.

Para a avaliação dos controles, podem ser utilizadas diversas metodologias, como fluxogramas, tabelas, entre outras. O mais importante neste caso é sempre preservar as atividades de forma a não prejudicar as atividades que foram destinadas a terceiros realizarem.

Pode-se mapear o processo, organizando um fluxo para demonstrar os pontos, ou seja, as falhas que podem ocorrer e que devem ser analisadas para realização de mudanças.

Neste artigo em específico, foram analisados os pontos mais específicos da terceirização e da quarteirização, como citado anteriormente. Avaliar este processo significa prestar atenção principalmente na contratação das empresas terceiras, para não correr riscos de serviços prestados incorretamente. Além disso, os contratos devem estar bem claros e específicos para resguardar ambas as partes.

Neste norte, deve-se sempre lembrar que os indivíduos são os gerenciadores das informações, sendo assim a prestação de serviços deve ser realizada da melhor forma, garantindo que os serviços continuem sendo executados com qualidade e com custos reduzidos. Portanto fica visível como é imprescindível para todos os processos de uma organização o acompanhamento e garantia de qualidade e como deve ser valorizado para que a empresa tenha sempre sua saúde financeira e patrimonial preservada.

Conclui-se que, após este estudo geral sobre a terceirização e conseqüentemente, da quarteirização, suas vantagens e desvantagens, verificando seus pontos positivos e negativos, sua viabilidade dentro das organizações, sua aplicação dentro das instituições pode-se chegar à conclusão de que ela é válida e viável, trazendo para a empresa, agilidade e maior rentabilidade.

Referências

Alguns aspectos sobre terceirização / coordenadores: Bruno Reis de Figueiredo, Ellen Mara Ferraz Hazan. – Belo Horizonte: RTM, 2014.
DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**, 2 ed. Ver. Atual., São Paulo: LTr, 1999. P. 274

Jus Brasil, **Pontos positivos e negativos da terceirização**, Disponível em: <<https://allinedelima.jusbrasil.com.br/noticias/184234061/pontos-positivos-e-negativos-da-terceirizacao>> Acesso em 16 de junho de 2017.

Âmbito Jurídico, **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização e A terceirização pela administração pública - a nova súmula 331 do TST**, Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278> Acesso em 16 de junho de 2017.