

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS – ASPECTOS RELEVANTES – DISCRIMINAÇÃO

MARIA HELENA LISOT*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Histórico; 3 Questões legais; 4 Vantagens e desvantagens para a empresa; 5 Vantagens e desvantagens para os funcionários; 6 Discriminação propriamente dita e preconceito contra os trabalhadores terceirizados; 7 Considerações finais; Referências.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização está sendo cada vez mais utilizada pelas mais diversas empresas. Sua importância e amplitude vêm sendo discutidas por várias áreas das Ciências Sociais e Humanas porque afeta inúmeros setores da sociedade. De forma sintetizada, a terceirização é o processo de uma empresa passar a outros (seja uma empresa distinta, uma cooperativa ou trabalhadores autônomos) atividades que não são essenciais ao seu funcionamento, ou seja, que não são parte de suas atividades-fim.

A globalização, crises econômicas e a evolução social são uns dos causadores de inúmeras mudanças sociais as quais interferem diretamente no mundo jurídico, em especial, o trabalhista.

Vê-se que, com o passar dos anos, houve inúmeras mudanças no direito trabalhista em face de todos esses eventos sociais e econômicos.

A população mundial aumentou, contudo, a lei de oferta e procura no meio trabalhista não evoluiu a contento, o que resultou no aumento do desemprego.

Este foi um dos motivos para o nascimento da terceirização, de pronto simplificando a vida do empregador dando-lhe mais mão de obra e menos custos para mantê-la, com aumento do seu capital sem maior esforço.

Na prática, entretanto, a terceirização tornou-se um problema para o direito, pois o seu expressivo crescimento nos últimos anos veio a ameaçar a figura do empregado, retirando-lhe a segurança jurídica.

Este sistema, a terceirização, acabou sendo uma forma do empregador pagar menos pelo trabalho de que necessita, pois não lhe é exigido o recolhimento de tributos e dos encargos previdenciários decorrentes desta relação trabalhista.

* Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

Como atualmente a terceirização está voltada à economia, não está ocorrendo a necessária preocupação com a proteção aos direitos do trabalhador, inclusive de direitos fundamentais trazidos pela Carta Magna, comumente ignorados, tal como a isonomia salarial.

Diante desta nova realidade, os trabalhadores vêm se sujeitando à terceirização como forma de trabalho, tendo, na maioria das vezes, que trabalhar em condições inferiores às asseguradas constitucionalmente, abdicando de direitos trabalhistas em razão das peculiaridades desta modalidade de prestação de trabalho.

2 HISTÓRICO

A terceirização não é uma prática nova. Sabe-se que desde a era Feudal era praticada. As divisões de terras exercidas entre os senhores feudais e seus vassalos podem ser consideradas como um processo de terceirização de serviços. Em seu sentido estrito, esta prática é vista em todas as épocas e formas de produção, mas se tornou lucrável a partir da ascensão do capitalismo, que pressupõe a venda da força de trabalho dos trabalhadores em troca de remuneração.

No entanto, a terceirização, como se conhece hoje, sendo praticada entre empresas e outras entidades visando objetivos bem delimitados e com divisão teoricamente bem estabelecida, começou a ser praticada após a II Guerra Mundial, e ainda mais especificamente, a partir da década de oitenta.

A partir de então, a velocidade das informações aumentou imensamente, o mundo “diminuiu” de tamanho, as fronteiras se tornaram menos separatistas e os consumidores cada vez mais exigentes em relação aos produtos e serviços que desejam consumir. A competição entre as empresas já não se dava entre àquelas situadas no mesmo local, ou mesmo país – a concorrência era entre organizações de várias partes do mundo. As privatizações consistem em mais um fator que fez aumentar essa concorrência.

Surgia, então, o neoliberalismo – o sistema econômico que diminuía a participação do Estado dando à iniciativa privada a função de concorrer livremente para ganhar e manter mercados.

O neoliberalismo também foi responsável pelo crescimento do mercado de capitais, que exige resultados ainda mais rápidos, quase imediatos. O que gerou, o modo de gerenciamento chamado nos anos oitenta de “*Just in Time*”.

Desde então, todos esses fatores citados anteriormente foram aprofundados, afetando ainda mais o modo de comportamento das empresas. A internet teve seu “boom” nos anos 90 e as organizações precisaram se adaptar à nova forma de comportamento e de comércio, ainda mais rápida e imediatista.

A terceirização foi usada, num primeiro momento, em setores de higiene e organização, mas com a popularização da internet nas mais variadas camadas sociais, as empresas passaram a investir nos seus setores de informática. Este também foi o caminho seguido na área do marketing, que depois da II Guerra Mundial viu seu papel crescer imensamente.

3 QUESTÕES LEGAIS

Conforme o art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumido os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Segundo o artigo 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.”

Dessa definição legal, obtêm-se quatro requisitos para a caracterização do empregado: É necessário ser pessoa física (pessoalidade), não-eventual (não eventualidade da prestação), ser subordinado (dependência hierárquica), receber salário (remuneração) e prestar os serviços pessoalmente (contrato *intuitu personae*).

Visto isso, temos como três os requisitos básicos para a caracterização legal da terceirização. O primeiro é a realização de “atividade-meio” que significa que a empresa contratante só poderá terceirizar as atividades que não fazem parte das suas atividades-fim, de modo que uma empresa que terceirize sua função principal poderá ter caracterizada como ilegal a terceirização. O maior problema relacionado a este quesito, é que a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim nem sempre é clara, e justamente quando há falta de clareza a respeito tem sido acolhida a vinculação à atividade-fim.

A segunda é a “impessoalidade”, que implica que a instituição contratada, seja pessoa física – nos casos dos profissionais autônomos – ou pessoa jurídica – nos casos de empresas ou cooperativas – não estão pessoalmente comprometidas com a empresa contratante.

Por último, há o fato de os funcionários da empresa contratada não estarem hierarquicamente subordinados aos funcionários da empresa contratante. Esta é a principal causa de discórdias entre empregados e empregadores das empresas contratadas e contratantes, também a causa da maioria dos processos jurídicos envolvendo empresas terceirizadas.

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA

As vantagens de adotar a terceirização para a empresa são muitas e claras. Contudo, se o processo de implantação não for adequado, poderá gerar consequências extremas, muitas vezes de custos irreversíveis.

Em uma sociedade volátil, definida por Baumann (2004) como “líquida – que possui capacidade de mudança muito alta – as demandas por novidade e excelência são constantes para as empresas. A terceirização, neste contexto, se tornou arma fundamental para as organizações atenderem e acompanharem as ditas demandas.

A terceirização, por trazer mão de obra externa, e poupar o pagamento de vários encargos financeiros, barateia, pelo menos num primeiro momento, as atividades organizacionais.

Além da diminuição dos custos, as organizações podem voltar seus esforços para desempenhar, com o máximo de excelência, suas atividades-fim. Podem ser dispensados funcionários que não servem aos objetivos finais das empresas, para, se necessário, contratar outros que aumentem o desempenho organizacional.

A burocratização é outro fator que sofre influência na terceirização. Com o “enxugamento” das atividades e dos gastos, os processos se tornam bem mais rápidos, o que é ideal dentro do contexto social descrito.

As desvantagens encontram-se relacionadas principalmente aos trabalhadores, e são alardeadas pelas instituições e organizações que protegem os direitos trabalhistas – inclusive o sistema jurídico nacional, pelo menos na maioria dos casos. Outra desvantagem diz respeito à perda de controle dos funcionários que durante a prestação laboral de regra não estão sob a hierarquia plena da empregadora e sim da tomadora, gerando discussões judiciais visando o reconhecimento do elo laboral a partir da realidade fática vivenciada.

Para as empresas, o maior problema da terceirização se dá no processo de implantação. No caso da contratada não cumprir seus compromissos, a contratante terá que supri-los. Se a contratada também não for capaz de realizar as atividades às quais se propôs, e se estas forem importantes para a manutenção do negócio (como os serviços de higiene e informática, por exemplo) terá que suprir suas dificuldades gerando gastos adicionais.

Por isso, alguns pontos devem ser observados antes da contratação de serviço terceirizado, são eles: o estabelecimento de contrato escrito entre a contratada e a contratante, exigindo comprovação de regularidade da primeira em relação aos funcionários; verificação da identidade e do histórico da contratante; procurar diversificar o uniforme e os crachás dos funcionários e dos terceirizados, para que não haja situações de hierarquia ilegal.

Sendo observados estes pontos, e estando sempre atento ao desenvolvimento do trabalho, e do clima organizacional entre os funcionários, as vantagens, para a empresa, são significativamente maiores que as desvantagens.

5 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA OS FUNCIONÁRIOS

A situação dos funcionários é o tema de maior discussão entre os estudiosos da terceirização. Alguns fatores fazem com que a terceirização seja criticada por aqueles que enxergam sob a ótica trabalhista, principalmente porque ela permite que alguns dos direitos conquistados pela classe sindical sejam suprimidos, além do clima organizacional em empresa que agrega funcionários contratados e terceirizados ser de difícil gerenciamento, facilitando o surgimento de ocorrência e situações complexas.

Quando uma empresa terceiriza seus serviços, os profissionais que estão executando essas atividades acabam sendo discriminados dentro da organização, sendo obrigados a conviver com a discriminação em questões

que deveriam ter grande importância para um bom desenvolvimento do trabalho, como as condições físicas, o fornecimento de materiais adequados e a participação na tomada de decisões, o que é fundamental para a gestão da própria área que atuam.

Em algumas situações, os funcionários das empresas terceirizadas não passam por treinamentos previstos aos outros colaboradores da empresa e, além disso, não são reconhecidos pelo seu trabalho.

A integração e a motivação dos recursos humanos são temas que estão sempre em pauta dentro das empresas, estando o sucesso das organizações relacionado com ao quanto os colaboradores estão motivados e se sentem bem no ambiente de trabalho, executando melhor suas atividades, o que enseja a integração dos terceirizados.

Só a partir dos recursos humanos uma empresa pode alcançar as metas estabelecidas, seja em vendas ou aumento de produção. Delimitar o acesso ao profissional terceirizado ou distingui-lo por deter situação inferior só contribui para a deterioração da imagem da empresa junto ao trabalhador.

O pagamento dos direitos trabalhistas também não é sempre cumprido pelas terceirizadas, principalmente porque são empresas menores, de fiscalização mais complexa. No caso da empresa contratar o serviço terceirizado de um trabalhador autônomo, as garantias pagas a este são mínimas, além do salário acertado. O funcionário terá que arcar com o pagamento da previdência, alimentação, transporte, não terá direito ao décimo terceiro salário nem a férias remuneradas. As vantagens são relativas. Pelo fato de não ser pago benefício fiscal, normalmente o salário exigido pelo trabalhador autônomo é mais alto.

Um ponto que pode ser visto como vantagem para uns e desvantagem para outros é a mobilidade advinda da terceirização. Como a vinculação entre trabalhadores terceirizados e empresa contratante é mínima, ambos podem, a qualquer momento, optar por não mais prestar e/ou receber os serviços do outro. A burocracia envolvida na desvinculação é bem menor que aquela dos trabalhadores de carteira assinada.

Caberia ao provável futuro funcionário escolher a opção que mais lhe convém, mas infelizmente esta escolha nem sempre pode ser feita tão racionalmente quanto pregada pelos manuais de economia.

É sabido por todos que a situação de educação do povo em geral não é satisfatória a ponto de preparar a população para fazer escolhas bem pensadas e analisadas. O fato de a maioria dos trabalhadores necessitarem de capital imediato, prejudica a liberdade de escolha.

6 DISCRIMINAÇÃO PROPRIAMENTE DITA E PRECONCEITO CONTRA OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

A discriminação é a diferenciação entre trabalhadores diretos e terceirizados, onde o trabalhador subcontratado é visto como trabalhador de

segunda classe. Esta face da terceirização não aparece nas estatísticas mas está presente no dia a dia da população atingida. Criam-se nos locais de trabalho uma distinção entre trabalhadores diretos e terceirizados, seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceirizado é considerado menos importante ou porque as desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho reforçam essa percepção.

Os trabalhadores terceirizados sofrem no ambiente de trabalho pelo fato de ter que utilizar refeitórios, vestiários, uniformes, tudo de pior qualidade e em condições precárias. Tais situações não implicam apenas nas questões financeiras e de saúde, mas atingem a dignidade humana do trabalhador terceirizado, um dos princípios fundamentais previstos no artigo primeiro da Constituição Federal de 1998.

Atingida a dignidade do trabalhador também são ampliados os problemas estruturais dando ensejo a doenças ligadas à saúde mental entre os terceirizados. A condição de terceirizado torna-se uma barreira que impede o desenvolvimento dos trabalhadores, interferindo na própria solidariedade entre os trabalhadores, dificultando a organização sindical e a negociação coletiva, o que acaba por reforçar a redução dos direitos dos terceirizados.

Esta situação é de difícil enquadramento jurídico. Não existem estatísticas que amparem estudos e argumentos; as doenças psicológicas relacionadas a este tipo de precarização não são reconhecidas; e, a pulverização da representação sindical dificulta a organização dos trabalhadores para uma solução política para o problema. Enfim, esta é uma face invisível da precarização do trabalho provocada pela terceirização (invisível tal como o são os trabalhadores terceirização em seus ambientes de trabalho).

Por mais competentes que os profissionais terceirizados possam ser, sofrem discriminação basicamente por duas razões: os funcionários da contratante não os enxergam como parceiros, quer por não entenderem os mecanismos e a finalidade da terceirização, quer por se considerarem os donos da empresa (“eu sou funcionário, você não”).

Outra razão da discriminação é a ação negativa dos sindicatos na afirmação de que “eles estão tirando nossos empregos”, como se os terceirizados não fossem empregados! O máximo que estariam tirando seria a contribuição de uma entidade sindical em benefício de outra. Esta atuação sindical colabora enormemente para a rivalidade entre funcionários da contratante e terceirizados.

Há também argumentações de que o terceirizado não tem comprometimento com a contratante e seus resultados, mas isto, quando ocorre, encerra uma questão de deficiência gerencial, não tendo maior expressão.

A discriminação, em qualquer nível, é uma questão de cultura empresarial que os gestores têm que trabalhar para eliminar, pois afeta diretamente os resultados pela hostilidade gerada no ambiente profissional e consequente dificuldade de um relacionamento positivo.

O combate à discriminação a terceirizados e subcontratados deve iniciar no momento da assinatura do contrato de prestação de serviços, com a inclusão de obrigações pontuais acerca do cumprimento dos direitos trabalhistas protegendo os interesses dos trabalhadores e não só os interesses comerciais entre as empresas contratantes.

Enquanto existirem gestores utilizando a terceirização como ferramenta de redução de custos e despesas, o trabalhador terceirizado continuará sendo o primeiro a pagar o preço, pois acaba se tornando alvo de discriminação. Num segundo momento a própria tomadora do serviço finda por se dar conta do erro estratégico da obtenção do trabalho a um custo inferior e obtenção de qualificação e motivação também inferior. Ambas as situações contribuem para a cultura generalizada de que serviços terceirizados são ruins, gerando a discriminação ao profissional terceirizado.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da elaboração do trabalho, foi possível perceber a importância de se ter uma legislação aplicável ao tema da terceirização. O trabalho deste terceiro setor, da prestação de serviços, tem sido largamente utilizado no país da última década em diante. As empresas com o intuito de cortar gastos acabam por optar pela terceirização de suas atividades-meio e comumente também das atividades-fim, visando a redução de custos. Predominam as situações em que o interesse da empresa tomadora é apenas de repassar para o terceiro setor atividades que não são essenciais e que muitas vezes tomam o tempo dos empregados diretos, atrapalhando a produtividade da empresa.

No atual contexto nacional, as atividades das empresas prestadoras de serviços tem tido importância para o desenvolvimento do país e também na criação de empregos, sendo necessário oferecer aos empregados terceirizados salários adequados. A falta de lei própria só contribui para a formação de terceirizações ilícitas, ou mesmo terceirizações lícitas, mas que não oferecem salários compatíveis para dignamente contraprestar as atividades realizadas.

Ademais, a falta de legislação específica gera injustiças para quem trabalha para o setor. Como exemplo, não há unanimidade na doutrina do país quanto ao tema da equiparação salarial do empregado terceirizado, tanto a corrente que defende a igualdade de salários e os que não consideram o cabimento se baseiam nos mesmos ordenamentos jurídicos: a Constituição da República, a CLT e a Lei do Trabalhador Temporário, isto é a legislação pátria. Da mesma forma a doutrina e a jurisprudência não possuem um posicionamento concreto acerca da equiparação salarial na terceirização. E sequer há unanimidade no que tange à equiparação remuneratória propriamente dita, o que mostra ainda mais a complexidade da matéria.

Devido a essa complexidade, em abril de 2010 o TST editou a Orientação Jurisprudencial 383, igualando o salário do trabalhador terceirizado aos empregados das empresas da administração pública, quando estes exerciam as mesmas funções. Porém, como a OJ não tem a mesma força de lei,

há decisões recentes que não se orientam na proposta da OJ, sendo questionada a utilização da OJ somente em situações do tomador ser ente público ou se pode ser utilizada nos casos do tomador de serviço ser um ente privado.

O conjunto da análise procedida reforça a necessidade de legislação específica que trate de temas pontuais como o da equiparação salarial na terceirização de serviços, para que se possa pensar na observação dos princípios basilares da igualdade e da isonomia contidos no artigo 7º, XXX, XXXI, XXXII, da Carta Maior, e nos artigos 460 e 461 da CLT, pois hoje é visível a precarização da atividade terceirizada pela falta de previsão legal.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Maria Olívia Elias Gomes de. As Várias Faces da Terceirização. *Administradores.com: o portal da comunicação*. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/as-variasfaces-da-terceirizacao-de-servicos/46348/>>.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed., São Paulo: LTr, 2010.

BAUMANN, Z. *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

DAVIS, F. S. *Terceirização e Multifuncionalidade*. São Paulo: STS, 1992.

IMHOFF, Mária Moraes; MORTARI, Alline Perico. Terceirização, Vantagens e Desvantagens para as Empresas. *Revista Eletrônica de Contabilidade*, Santa Maria, v. 3, nº 2, jul. 2005. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/contabilidade/article/view/82/3720>.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 6. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

TOUSSANT, E. *A Mundialização do Capital: o crescimento das multinacionais*. In *A bolsa ou a Vida: a finança contra os povos*. São Paulo: Perseu Abramo, 2002.