

MARINA RULFINI BARBOSA

**A TERCEIRIZAÇÃO E OS ASPECTOS POSITIVOS DE SUA
UTILIZAÇÃO**

Assis
2013

MARINA RULFINI BARBOSA

A TERCEIRIZAÇÃO E OS ASPECTOS POSITIVOS DE SUA
UTILIZAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação

Orientador: Gerson José Beneli

Área de Concentração: Direito

Assis
2013

FICHA CATALOGRÁFICA

BARBOSA, Marina Rulfini

A terceirização e os aspectos positivos de sua utilização /
Marina Rulfini Barbosa. Fundação Educacional do Município de
Assis - FEMA -- Assis, 2013.

26p.

Orientador: Ms. Prof. Gerson José Beneli.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de
Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Terceirização. 2. Aspectos positivos.

CDD:340
Biblioteca da FEMA

A TERCEIRIZAÇÃO E OS ASPECTOS POSITIVOS DE SUA UTILIZAÇÃO

MARINA RULFINI BARBOSA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Ms. Prof. Gerson José Beneli

Analisador: _____

Assis
2013

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe, ao meu namorado e a todos meus familiares e amigos, que direta ou indiretamente, estiveram ao meu lado me apoiando e incentivando no desenvolvimento deste estudo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço de forma incondicional minha mãe Sandra Regina Rulfini Barbosa, que sempre esteve ao meu lado em todos os momentos me apoiando e compreendendo em todas as minhas decisões e ao meu namorado Everton Miguel da Silva que me apoiou em todos os momentos desde o início da faculdade.

Ao professor Gerson José Beneli pela orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho.

Aos meus amigos, aqueles que estarão eternamente guardados na minha lembrança, como Ana Paula Ferrareze Neves Maximiano e Thaís Eloz de Melo, que souberam me compreender nos meus momentos de fraquezas e que de certa forma contribuíram para a execução deste trabalho.

“Para realizar grandes conquistas,
devemos não apenas agir, mas
também sonhar; não apenas
planejar, mas também acreditar.”

Anatole France

RESUMO

A terceirização origina-se da palavra terceiro, que quer dizer intermediário. Com a evolução do mundo cada vez mais as empresas estão contratando os serviços terceirizados. A terceirização possui vantagens como: diminuição dos custos, aumento do lucro, aumento da produtividade, investimento em novos produtos. Já as desvantagens decorrentes da terceirização são perda do salário fixo, salário menor, maior tempo de trabalho. Para assegurar os direitos do trabalhador foi implantada a Súmula 331, que diz que a terceirização é permitida somente na atividade-meio, ou seja, não pode ser implantada na atividade-fim (objetivo final da empresa). No Brasil a terceirização se consolidou somente na década de 80. A terceirização, apesar dos seus pontos negativos, torna-se viável para as empresas.

Palavras-chave: Terceirização; Aspectos Positivos.

ABSTRACT

Outsourcing originates from the third word, which means intermediate. With the evolution of ever more companies are hiring the services outsourced. Outsourcing has advantages such as reduced costs, increased profits, increased productivity, and investment in new products. Already the disadvantages of outsourcing are loss of salary, wages lower, longer working time. To ensure worker rights was implemented Precedent 331, which says that outsourcing is allowed only in the activity-through, ie, cannot be implemented in the activity-end (ultimate goal of the company). In Brazil outsourcing consolidated moment in the 80s. Outsourcing, despite its drawbacks, it becomes feasible for companies.

Keywords: Outsourcing; Pluses.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	11
2.	CONCEITO	12
2.1	A TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.2	TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA.....	14
3	VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO	15
3.1	VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A PRESTADORA DE SERVIÇOS.....	15
3.2	VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA CONTRATANTE.....	16
3.2	VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR..	16
4	A TERCEIRIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO.....	17
4.1	TRABALHO TEMPORÁRIO.....	18
5	RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS.....	20
6	TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....	23
7	CONCLUSÃO.....	25
	REFERÊNCIAS.....	26

1. INTRODUÇÃO

Quando uma empresa passa a sua atividade-meio, ou seja, aquela atividade na qual não está ligada ao objetivo final da empresa, para outra empresa ou trabalhador, visando uma produção mais rápida, de menor custo, focando assim suas atividades apenas para seu produto final é chamado de terceirização.

A terceirização como qualquer outra atividade possui suas vantagens e desvantagens. Como vantagens da terceirização podemos citar a: concentração de esforços, adaptação às mudanças, agilidade de processos, melhoria de qualidade, melhoria de produtividade, redução de custos, redução de imobilizado, liberação de espaço, criação de ambiente propício ao surgimento de inovações, formalização de parcerias, valorização profissional e ampliação de novos mercados.

As desvantagens da terceirização são: perda de um salário fixo por mês, perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho, ambiente muitas vezes degradado, salários menores, trabalho precário em tempo parcial ou ocasional, a empresa por muitas vezes torna-se dependente do serviço terceirizado, trabalham mais, desemprego, falta de carteira assinada e rotatividade da mão de obra.

Não há uma Lei específica para a terceirização, para isso foi feita a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Devido a essa falta de lei específica, o trabalho temporário pode ser considerado uma terceirização de acordo com a Lei nº 6.019/74.

No Brasil a terceirização foi implantada em 1950, quando as multinacionais passaram a produzir apenas o produto final, passando os produtos intermediários a terceiros. Foi somente na década de 80 que a terceirização consolidou-se no Brasil. Este trabalho tem como objetivo mostrar os aspectos positivos da utilização da terceirização pelas empresas.

2. CONCEITO

A terceirização origina-se da palavra terceiro, que quer dizer intermediário. Terceirizar significa deslocar o desenvolvimento de uma determinada atividade, que anteriormente era realizado pela própria empresa, a terceiros.

Com a evolução do mundo do trabalho, cada vez mais as empresas estão contratando os serviços de terceirização. No entanto a terceirização ainda não é determinada em lei e também não existe uma norma jurídica que trata deste assunto. Apesar da terceirização ser muito utilizada, essa forma de prestação de serviço causa a empresa problemas jurídicos que devem ser analisados, principalmente no campo trabalhista (MARTINS, 2012 p.10).

O processo de terceirização possui como objetivo o aumento da eficiência através da utilização da especialização, aumentar a agilidade da empresa no caso de mudanças, usa o trabalho na hora e na quantidade certa, além de reduzir os custos (PAIXÃO, et. al., 2011).

A terceirização é formada através de uma relação trilateral que se compõe de: trabalhador, tomador e prestador de serviços (MARTINS, 2012 p.12).

O empregado realiza a função e gasta toda a sua força laborativa para determinada empresa, mas o vínculo empregatício é mantido exclusivamente com a empresa que fornece o serviço (BORBA, 2012).

Devido à falta de uma lei clara sobre a terceirização, a jurisprudência proibiu a subcontratação de serviços que dizem respeito às “atividades fim” da empresa que contrata o serviço (PAIXÃO, et. al., 2008).

É difícil definir a natureza jurídica da terceirização, pois há várias concepções a serem analisadas (MARTINS, 2012, p. 12).

A terceirização é dividida em três fases:

- 1) Inicial: a empresa repassa para terceiros as atividades que não são necessárias;
- 2) Intermediário: as atividades terceirizadas são ligadas indiretamente à atividade principal da empresa;
- 3) Avançado: as atividades terceirizadas são ligadas diretamente à atividade principal da empresa.

Na terceirização externa o empregado terceirizado realiza a atividade fora da empresa contratante, já a terceirização interna o empregado terceirizado realiza a atividade dentro da empresa contratante (BORBA, 2012).

A terceirização ainda pode ser dividida de acordo com a sua espécie, tais como (MARTINS, 1995, p.19):

- 1) Terceirização da atividade-meio: é aquela que não está relacionada com a atividade principal da empresa.
- 2) Terceirização da atividade-fim: é a atividade que está relacionada diretamente com a atividade principal da empresa.

Quanto aos efeitos é classificado como: lícito ou ilícito. A terceirização lícita é aquela que o objeto contratual é a transferência da atividade-meio pela empresa contratada para a empresa em que exerce a atividade-fim. A terceirização ilícita é aquela em que a empresa terceirizada fica responsável por transferir o objeto do contrato ao trabalhador (DELGADO, 2004).

A terceirização pode ser temporária ou permanente. Terceirização temporária é quando o servidor presta serviço por um curto período, atendendo assim um processo eventual autorizado pela Lei 6.019/74 do Código Civil. Já a terceirização permanente é aquela que é contratada para suprir as necessidades da empresa contratante de forma contínua (MARTINS, 2012, p.13).

2.1 A TERCEIRIZAÇÃO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO MERCADO DE TRABALHO

A grande concorrência entre as empresas faz com que a terceirização tenha um importante destaque no mercado de trabalho.

A terceirização trouxe para as empresas a possibilidade de diminuir os gastos e melhorar a qualidade da prestação de serviços, pois a empresa que contrata o serviço terceirizado deixa de ser responsável pelas fases do processo produtivo, o que acaba influenciando no Direito do Trabalho.

Como consequência da terceirização no mercado de trabalho foi o aumento das micro, pequenas e médias empresas. Outra consequência é a diminuição de empregos nas grandes empresas.

No Brasil a contratação de serviços terceirizados é um fenômeno econômico relativamente recente (PAIXÃO, 2004).

2.2 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA

De acordo com o art. 594 do Código Civil, toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante pagamento, portanto a terceirização é lícita (MARTINS, 2012, p.160).

A busca somente pelo menor preço é considerada terceirização ilícita.

A terceirização torna-se lícita através do trabalho temporário, previsto pela Lei nº 6.019/74, sendo que o tempo de serviço prestado não poderá ultrapassar os três meses.

3. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização possui as suas vantagens e desvantagens.

As vantagens da terceirização são: melhoria na qualidade do produto ou serviço vendido, melhoria na produtividade, melhoria na competitividade no mercado através da melhoria da qualidade dos produtos, concentração de recursos e esforços na área especializada, redução das perdas no processo produtivo, busca de especialização, produtos com custos mais baixos e preço menor, simplificação na estrutura organizacional da empresa, aumento do lucro, diminuição dos custos fixos tornando-os custos variáveis, recursos para pesquisas para a produção de novos produtos, diminuição do espaço ocupado pela empresa, melhoria nas condições laboratoriais e ambientais, melhoria na segurança e na saúde dos trabalhadores, criação de empregos, abertura de micro, pequenas e médias empresas, aperfeiçoamento da mão de obra, redução do custo final do produto ou serviço e especialização do serviço.

Já as desvantagens da terceirização são: falta de um salário fixo por mês, falta dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho, ambiente muitas vezes degradado, salários menores, trabalho precário em tempo parcial ou ocasional, a empresa por muitas vezes torna-se dependente do serviço terceirizado, trabalham mais, desemprego, falta de carteira assinada e rotatividade da mão de obra (PAIXÃO, et.al., 2008, p.10).

3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A PRESTADORA DE SERVIÇOS

A prestadora de serviços tem como vantagens o crescimento da empresa, já que não há um contrato de exclusividade com a empresa contratante e a possibilidade de fazer uma gestão independente e diferente da atuação de seu cliente.

Para a prestadora de serviços não há somente vantagens, há também desvantagens tais como uma maior dependência de grandes empresas, aumento nos custos de manutenção e encargos trabalhistas e o aumento na arrecadação de impostos.

Para que a parceria dê certo é necessário que seja feito um contrato de prestação de serviço muito claro, para que haja vantagens tanto para a empresa contratante quanto para empresa prestadora de serviços.

3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA A EMPRESA CONTRATANTE

Para a empresa contratante há várias vantagens como desenvolvimento econômico, especialização, qualidade, diminuição nos custos internos, treinamento e desenvolvimento profissional, diminuição do desperdício, valorização do trabalho, agilidade e uma maior lucratividade.

Algumas desvantagens para a empresa contratante são o não conhecimento sobre o assunto que acaba fazendo com que haja uma dificuldade na implantação, inibição na utilização de técnicas modernas, dificuldade em encontrar parceiros que possam atender as condições de qualidade e produtividade, desconhecimento da legislação trabalhista e conflitos com o sindicato.

3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR

O trabalhador terceirizado terá como vantagem a contratação pela empresa terceirizada, a oportunidade de especialização em uma função e a oportunidade de adquirir seu próprio negócio.

No caso do trabalhador as desvantagens serão a remuneração incerta, perda de benefícios sociais e o trabalhador passa a não ter mais a proteção através da tutela.

4. TERCEIRIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO

O principal objetivo do Direito do Trabalho é fazer com que se tenha uma igualdade jurídica ao trabalhador, fazendo com que não haja um abuso por parte do contratante.

A principal função do Direito do Trabalho é organizar e disciplinar a economia. Deixou de ser apenas um direito de proteção para ser um direito de organização da produção (ROBORTELLA, 1999).

Não há uma lei específica para a terceirização, deste modo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) preocupado com as fraudes observadas em relação à terceirização, editou a Súmula 256, restritiva à contratação de terceiros, restringindo-se ao trabalho temporário (PAIXÃO, 2004, p. 8).

...salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e a 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando um vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Com a preocupação de proibir a locação de mão de obra, a terceirização lícita limitou-se ao trabalho temporário e de profissionais vigilantes e do segmento bancário (BORBA, 2012).

De acordo com o art. 5º, inciso II, da CF: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa se não em virtude da lei”, e a ausência de uma previsão legal que proíba a contratação de uma empresa para a prestação de serviço, sendo assim a terceirização deveria ser considerada lícita.

Devido as grandes falhas encontradas na Súmula nº 256, no ano de 1993, foi encaminhado ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho um pedido de revisão desta Súmula.

No ano de 1994, a Súmula nº 256 (anulada através da Resolução 121/2003), foi revista através da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que diz (BORBA, 2012):

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 31/01/1974);

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos de Administração Pública Direta, Indireta, ou Fundamental (art. 37, II, da Constituição da República);

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20/06/1983), 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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também título executivo judicial.

A terceirização de serviços de conservação, limpeza e de outros serviços ligados a atividade-meio que antes era vedado, foi permitido através da Súmula 331.

Sendo assim a terceirização só é permitida na atividade-meio sem vínculo direto com a atividade-fim (PAIXÃO, 2004).

4.1 TRABALHO TEMPORÁRIO

O inciso I da Súmula 331 do TST que a contratação de trabalhadores terceirizados é ilegal quando forma-se um vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

O trabalho temporário não se confunde com a empreitada de labor, pois no trabalho temporário o empregado se subordina a empresa de trabalho temporário e na empreitada de labor há apenas o fornecimento da mão de obra (MARTINS, 2012).

O art. 10º da Lei 6.019/74 diz que:

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do

Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra.

A portaria 550 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), de 12 de março de 2010, diz que o contrato de trabalho temporário pode ser prorrogado apenas uma vez, por mais três meses (MARTINS, 2012).

Para que haja essa prorrogação o Ministério do Trabalho deve autorizar a prorrogação e não apenas ser comunicado.

5. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS

Os juristas caracterizam a terceirização como uma forma de produção de serviços. Para que haja a validação desses serviços à empresa prestadora de serviços deve ser lícita, regulamentada junto aos órgãos fiscais, devendo assim contribuir com os preceitos legais que dizem respeito aos direitos do trabalhador.

Uma empresa só poderá contratar a terceirização quando ela for idônea e especializada, fazendo com que não haja a formação de vínculo empregatício entre a empresa contratante e a empresa prestadora de serviço.

A elaboração de um contrato de prestação de serviços é feito após ser escolhida a empresa que irá prestar os serviços terceirizados, a fim de estabelecer um aspecto formal entre as partes, regras e condições essenciais entre a empresa prestadora e a tomadora. Neste contrato devem conter as obrigações e direitos de ambos, as atividades que serão efetuadas, sem que haja a criação de um vínculo empregatício.

De acordo com o processo número 0000342-71.2011.5.01.0034 – RO, acórdão 3ª turma:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – EMPRESA TERCEIRIZADA. A empresa tomadora de serviços responde subsidiariamente em caso de inadimplemento da empregadora. Inteligência da súmula 331, IV, do C. TST.

O acórdão diz que vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes VIVO S.A., como recorrente, e CÍNTIA DE SOUZA ALVES e TIFAMIL SERVIÇOS DE ARMAZENAGEM LTDA., como recorridos.

Inconformada com a r. sentença de fls. 149/153, proferida pelo MM. Juiz Flávio Alves Pereira, da 34ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente, em parte, o pedido, recorre ordinariamente a segunda ré, mediante as razões de fls. 157/162, insurgindo-se contra a condenação subsidiária que lhe foi imposta e, ainda, contra o deferimento das horas extras e descontos indevidos.

Contrarrazões apenas da autora às fls. 169/171, embora a primeira ré tenha sido notificada à fl. 166. O processo não foi submetido ao Ministério Público do Trabalho

por não se tratar de matéria de interesse público, na forma do art. 83, II, da LC 75/93. É o relatório.

O voto (conhecimento) deste processo diz que a representação regular da recorrente (fl. 44), recurso tempestivo (fls. 154 e 157), custas e depósito recursal devidamente recolhidos (fls. 163/164). Conheço do recurso, por preenchidos os requisitos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade.

De acordo com o mérito prescrito nesse processo:

A autora foi admitida pela primeira ré em 01/08/2007, na função de ajudante operacional, para prestar serviços para a segunda ré, tendo sido imotivadamente dispensada em 30/08/2008. Alega que trabalhava das 8h às 20h, de segunda a sexta-feira, sendo que em média três vezes por semana prorrogava até 0h e, ainda, dois sábados e dois domingos por mês e feriados, de 8h às 18h, sempre com uma hora de intervalo. Reclama o pagamento de horas extraordinárias e devolução de descontos a título de contribuição negocial, que entende indevido. Ressalta que a primeira ré não é encontrada e não tem patrimônio capaz de cobrir suas dívidas trabalhistas.

A sentença a *quo* julgou procedente, em parte, o pedido, com responsabilidade subsidiária da 2ª ré, de acordo com os seguintes termos:

O(A) Reclamante foi contratado(a) pelo(a) 1ª Reclamado(a) TIFAMIL, alegando que sempre prestou serviços em favor do(a) 2ª Reclamado(a) VIVO, empresa essa que, segundo alegado, não teria cuidado de preservar os direitos trabalhistas daquele(a), incorrendo em culpa *in eligendo* e *in vigilando*.

Na chamada terceirização lícita de mão de obra, já assentou a jurisprudência trabalhista (Súmula 331, TST) que o tomador de serviços responderá subsidiariamente pelos créditos devidos ao empregado prestador de serviços.

Aqui se discute sim a prevalência na ordem jurídica do valor-trabalho, ou seja, aquele que se beneficiou do trabalho de outrem se obriga a garantir o seu pagamento, independentemente de não ser seu empregador *strictu sensu*, conforme expresso na lição doutrinária abaixo transcrita:

(....)

Responderá, assim o tomador de serviços, ou seja, o (a) 2ª Reclamado(a) VIVO, pelos valores devidos ao(à) Reclamante, na forma do entendimento contido na Súmula 331, TST, não havendo que se falar em inconstitucionalidade ou ilegalidade de tal condenação, como exaustivamente já demonstrado acima.

O devedor secundário recebe toda a dívida do devedor principal, sem que se examine a situação particular do primeiro (Súmula 331, VI, TST; Súmula 13, TRT1).

Frise-se, por fim, que não cabe nessa hipótese, também qualquer benefício de ordem que direcione eventual execução para os sócios da devedora

principal. Restando ela inadimplente, a execução deverá ser de plano, direcionada para o devedor subsidiário, resolvendo-se as questões daí derivadas em ação de regresso a ser proposta no juízo competente. É que o entendimento jurisprudencial dominante busca preservar o direito do trabalhador em detrimento do patrimônio do devedor secundário, em legítima e correta aplicação do princípio da proporcionalidade. Nessa linha as Súmulas 12 e 20, TRT1.

A 2ª ré recorreu alegando que a condenação não poderia lhe atingir, pois alegou a que a autora não havia lhe prestado serviços.

Concluiu-se que a autora prestou serviços a 2ª ré, sendo assim esta deverá responder nos termos do item IV da súmula 331 do C. TST, que diz:

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.

As horas extraordinárias e os descontos indevidos é responsabilidade da 2ª ré, que subsidiária pela totalidade dos créditos devidos à autora, de acordo com o entendimento declarado no item VI da súmula 331 do C. TST, *verbis*:

A responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A juíza do trabalho Patrícia Pellegrini Baptista da Silva, no mérito, negou provimento na forma de fundamentação supra. Os desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, também negaram provimento na forma da fundamentação do voto da Exmª. Relatora.

6. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

O mundo empresarial tem enfrentado muitos problemas, entre eles a terceirização. O que pode ou não ser terceirizado, o que tem aparo na lei ou não (NETO; BRITO, 2012).

A terceirização no Brasil foi implantada por volta de 1950, século XX, quando as multinacionais passaram a produzir apenas o produto final, passando os produtos intermediários a terceiros.

Somente na década de 80 que a terceirização se consolidou, tomando assim uma extensão maior no contexto nacional, formando uma rede de empresas especializadas. A aceleração na transferência de atividades produtivas ocorreu a partir dos anos 90.

No Brasil não há uma lei específica que regularize a terceirização e garanta a segurança tanto do empregador quanto do trabalhador. Devido à falta de uma lei o TST aprovou a Súmula 331.

De acordo com a Súmula 331 o empregado terceirizado não poderá participar da produção final, ou seja, da atividade-fim. Para que este trabalhador possa participar da produção do objeto final da empresa, o Direito Trabalhista Brasileiro permite que faça o trabalho temporário, que está previsto pela Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974 (NETO; BRITO, 20012).

No art. 12 da Lei nº 6.019/74 diz que os direitos do trabalhador temporário são: remuneração equivalente à recebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à base horária, garantia a percepção do salário mínimo, jornada de oito horas, remuneração as horas extras não excedentes de duas horas, férias proporcionais, repouso semanal remunerado, adicional noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, seguro contra acidente de trabalho, proteção previdenciária nos termos da Lei Orgânica da Previdência Social e registro na CTPS da condição de trabalhador temporário.

De acordo com a jurisprudência trabalhista assegurada na Súmula 331 não será formado um vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante, se a atividade realizada pelo trabalhador estiver ligada a atividade-meio.

No Brasil o termo terceirização vem sendo condenado como se toda a contratação de uma empresa por outra têm sido com o objetivo de prejudicar o trabalhador, e não com o intuito de produzir melhor, de produzir mais, de produzir mais rápido, enfim, com a finalidade de descumprir as normas brasileiras de proteção ao trabalhador.

Sabemos que existem muitas empresas no país que fazem boa parte da produção de uma outra empresa, e que são totalmente idôneas, que cumprem a lei e que possuem os melhores propósitos (NETO; BRITO, 2012).

7. CONCLUSÃO

A terceirização é a prestação de serviço que não visa o objetivo final da empresa contratante, sendo considerado como trabalho temporário quando a sua contratação está diretamente ligada à produção final da empresa.

Este tipo de serviço pode trazer alguns prejuízos para o trabalhador como: a falta de carteira assinada, maior tempo de serviço, perda dos direitos trabalhista, trabalho em local precário e a falta de um salário fixo todo mês.

Os benefícios decorrentes da terceirização são: melhoria na qualidade do produto ou serviço vendido, melhoria na produtividade, melhoria na competitividade no mercado através da melhoria da qualidade dos produtos, concentração de recursos e esforços na área especializada, redução das perdas no processo produtivo, busca de especialização, produtos com custos mais baixos e preço menor, simplificação na estrutura organizacional da empresa, aumento do lucro, diminuição dos custos fixos tornando-os custos variáveis, recursos para pesquisas para a produção de novos produtos, diminuição do espaço ocupado pela empresa, melhoria nas condições laboratoriais e ambientais, melhoria na segurança e na saúde dos trabalhadores, criação de empregos, abertura de micro, pequenas e médias empresas, aperfeiçoamento da mão de obra, redução do custo final do produto ou serviço e especialização do serviço.

Os benefícios causados pela terceirização são maiores do que os prejuízos trazidos por ela, sendo assim a terceirização contratada através de uma empresa de boa índole e que siga a risca os direitos do trabalhador só irá trazer benefícios tanto para a empresa contratante quanto para o trabalhador contratado.

Sendo assim, conclui-se que a terceirização é uma ótima saída tanto para a empresa quanto para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

BORBA, Ana Carolina Rodrigues. **Terceirização e a responsabilidade trabalhista do tomador de serviços dentro das organizações**. 2012. 42p. Trabalho de Conclusão de Curso – Administração – FEMA/Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, São Paulo, Assis, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr. 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Editora Malheiros. 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 12º Ed. São Paulo: Editora Atlas. 2012.

NETO, Indalácio Gomes; BRITO, Rider Nogueira. **A terceirização no Brasil**. Curitiba: Editora Ithala. 2012.

PAIXÃO, Fábio. **Direito trabalhista**. Ano I, nº1. Porto Alegre: Editora Magister. Jul/Ago 2004.

PAIXÃO, Fábio; FILHO, Inês Gandra Martins; Prado, Ney; RODRIGUES, Rogério; DIAB, Veruscka; DIAB, Walter. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. Ano IV, nº23. Porto Alegre: Editora Magister. Mar/Abr 2008.

PAIXÃO, Fábio; DIAB, Veruscka; DIAB, Walter. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. Ano VII, nº40. Porto Alegre: Editora Magister. Jan/Fev 2011.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorin. **Terceirização: Tendência em Doutrina e Jurisprudência**. Revista Jurídica, nº21. São Paulo: Editora Saraiva. Jun 1999.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/433291/00003427120115010034%2308-10-2012.pdf?sequence=1>>. Acessado em: 17 de agosto de 2013.