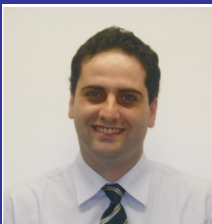




Boletim informativo

Março/ 2008

TERCEIRIZAÇÃO EFICAZ



Luiz Eduardo Martins¹

O advento da globalização e a crescente necessidade das empresas de se tornarem cada vez mais competitivas fez com que grandes corporações passassem a terceirizar as chamadas atividades de apoio ou de meio.

A terceirização é atualmente um dos mecanismos na gestão empresarial de suma importância às empresas modernas, vez que as permite obter mão-de-obra qualificada, mediante baixo custo.

No entanto, para que a tomadora de serviços obtenha êxito, faz-se necessário o cumprimento de alguns preceitos legais ao se adotar essa modalidade de contratação. Senão vejamos.

A terceirização pode ser aplicada nas áreas da empresa definidas como atividade-meio, sendo que a atividade-fim, via de regra descrita no respectivo contrato social, não pode ser delegada a terceiros, sob pena de ser declarada ilícita ou fraudulenta.

Caso a terceirização seja considerada ilícita ou fraudulenta, o juiz poderá determinar o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora de serviços, sendo-lhe aplicada a responsabilidade solidária quanto às verbas decorrentes do contrato de trabalho inadimplidas pela prestadora de serviços.

Cumpre observar, ainda, que as tomadoras de serviços devem efetuar as retenções tributárias concernentes a contratação de um terceiro, dentre as quais destacam-se as relacionadas ao INSS, PIS, COFINS, CSLL, ISS e IRRF, sob pena de ser-lhe imposto o recolhimento de tais tributos, no caso de autuação do agente fiscalizador.

Atualmente, a legislação pátria dispõe que se a empresa prestadora de serviços deixar de cumprir com as obrigações objeto do contrato de trabalho, a tomadora de serviços será subsidiariamente responsabilizada pelo pagamento das verbas trabalhistas inadimplidas, nos termos do quanto disposto na Súmula 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho, a seguir transcrita:

331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade (Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

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).

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 personalidade e a subordinação direta serviços.

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Contudo, as empresas que terceirizam a chamada atividade-meio poderão responder por um sensível acréscimo nas demandas judiciais, haja vista o Projeto de Lei nº 3.132/2004, cujo teor visa estabelecer que as contratantes dos serviços terceirizáveis serão **solidariamente** responsáveis pelo descumprimento das obrigações trabalhistas atribuídas às prestadoras de serviços.

O ingresso da referida norma no ordenamento jurídico pátrio servirá de estímulo ao empregado contratante no pólo passivo da ação trabalhista, já que a aplicação da responsabilidade solidária em face do tomador de serviços de atividade-meio, frise-se ainda tida como

lícita, representará um incremento na eficácia da ação trabalhista.

O empregado que ingressar com a ação trabalhista concomitantemente em face das empresas contratante e contratada, no caso de sentença procedente e aplicação da responsabilidade solidária, deverá receber o montante a que faz jus de forma mais ágil e eficaz, vez que não será necessário esgotarem-se todos os meios de execução com relação à empregadora para, posteriormente, a execução recair sobre a tomadora de serviços.

A Comissão de Trabalho, Administração e Serviço da Câmara dos Deputados já aprovou o Projeto de Lei nº 3.132/04, de tal sorte que o mesmo será encaminhado a Comissão de Constituição e Justiça da Casa para apreciação de sua constitucionalidade, com posterior remessa ao Senado.

Não obstante, o emprego da terceirização é uma estratégia eficaz e um meio moderno de se tornar competitivo, podendo significar o caminho certo para o êxito e o sucesso da empresa, desde que corretamente utilizada.

Diante dessa realidade, as empresas contratantes devem desenvolver mecanismos preventivos que regulem a relação comercial havida com as contratadas.

A contratação de uma empresa prestadora de serviços não poderá estar atrelada apenas ao "preço" estipulado em contrato ou a dita "credibilidade" da contratada, vez que o valor inicialmente acordado entre as partes poderá ser substancialmente majorado em razão de eventual inadimplemento das obrigações trabalhistas.

As empresas contratantes deverão atuar como espécie de agentes fiscalizadores das empresas prestadoras de serviços, de tal sorte a exigirem mensalmente das mesmas o envio de guias ou recibos que comprovem o regular cumprimento das obrigações trabalhistas de seus empregados, sob pena de pagamento de multa ou até mesmo retenção dos valores a serem pagos pelo serviço prestado.

Frise-se que o referido Projeto de Lei 3.132/04, bem como a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 455, parágrafo único, dispõe acerca do direito a ação regressiva aplicável a empresa que respondeu pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela prestadora de serviços.

Contudo, em que pese o direito de ação de regresso assegurado por lei às tomadoras de serviços, cumpre ressaltar que em alguns casos as empresas prestadoras de serviços não apresentam patrimônio suficiente para ressarcirem as contratantes, de modo que a contratante poderá reter o pagamento ou reduzir o valor do serviço acordado, a fim de não obter prejuízo.

Todavia, durante a vigência da prestação dos serviços contratados, a empresa contratante somente poderá constatar, com eficácia, a possibilidade de ser eventualmente compelida a responder pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela contratada, caso exija contratualmente desta a apresentação de documentos objeto do contrato de trabalho de todos os empregados que diretamente atuem na prestação de serviços, a fim de que a tomadora de serviços possa verificar se houve a efetiva quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Por todo o exposto, a globalização e a competitividade crescente passaram a exigir das empresas que delegassem a terceiros as atividades de apoio, a fim de permitir as mesmas focarem nos seus objetivos finais, nos seus produtos finais. A terceirização passou a ser ferramenta imprescindível na vida das empresas modernas. O legislador pátrio, visando resguardar eventuais direitos do empregado porventura violados, passou a regular a matéria de forma rígida, responsabilizando a tomadora de serviços no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Diante da nova realidade apresentada, caberá as empresas contratantes de serviços adotar mecanismos de fiscalização, a fim de que a terceirização não perca a sua eficácia.

¹ Advogado Trabalhista da NEDER SOCIEDADE DE ADVOGADOS.