

TERCEIRIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ARNALDO SÜSSEKIND*

1 — REESTRUTURAÇÃO DA PRODUÇÃO EMPRESARIAL

A revolução tecnológica acelerada ocorrida, a partir dos anos 70, visando, sobretudo, a informática, a telemática e a robotização, constituíram a era pós-industrial. E a ampliação da concorrência (por vezes desleal), exigiu melhor qualidade dos bens e serviços, além da redução dos custos (produtividade).

Consequências de relevo foi a horizontalização da produção empresarial, ao invés da verticalização iniciada no século XX.

Antes: conglomerados empresariais ou grandes empresas tratavam da matéria-prima e da venda ao consumidor. Agora cada empresa procura concentrar as suas pesquisas na formação profissional de seu pessoal, de seus investimentos, de seus programas de produção e a administração superior das atividades caracterizadoras do fim da empresa, isto é, do seu objetivo social e, também daqueles que, embora constituindo atividade-meio, são essenciais para o seu funcionamento.

A verdade é que a terceirização trata da descentralização e transferência a terceiros de atividades de uma empresa que não são consideradas essenciais e indispensáveis à verdadeira finalidade a que se propõe.

Isto acarreta, inevitavelmente, uma redefinição do próprio conceito de negócio empresarial. Este deixa de ser abrangente, abarcando ampla gama de produtos e torna-se específico, voltado apenas para a verdadeira vocação de empresa. A estratégia passa a ser a da especialização e concentração em áreas em que a própria empresa possua vantagens, o que resulta na formação de parcerias ou, ainda, em um sistema empresarial.

“O que se busca com isso é o incremento da eficiência, como também a redução de custos, causada pelo enxugamento da estrutura da empresa. Partindo-se da premissa de que uma empresa especializada m determinada atividade é capaz de desenvolvê-la com maior rapidez, melhor tecnologia e a preços mais acessíveis, esta estratégia possibilitaria a obtenção do fim almejado por todo empresário: maior qualidade e produtividade a preços mais baixos” (Journal dos Trabalhadores no Comércio do Brasil”, Brasília, dez. de 1988, pág. 5).

II — CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

O Enunciado nº 331, do TST, adotado em 1993 para substituir o de nº 256, de 1986, preceitua:

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 6.019/74).

II — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”

III — Outrossim, o conceito de atividade-meio vem-se alargando. A terceirização tem sido admitida para serviços especializados, complementares da atividade-fim da empresa. Conforme acentua AMAURY MASCARO NASCIMENTO, “a atividade-meio deve ser compreendida como aquela que dá suporte ao desenvolvimento, pela empresa, de sua função preponderante e principal, enquadrando-se, também no conceito, serviços especializados que são etapas de montagem de produto principal” (Ver “BIT” nº 78, Nov./97, pág. 27).

O Ministro VANTUIL ABDALA, principal relator do Enunciado 331, esclarece:

“A realidade sócio-econômica estava a demonstrar que era inexorável a adoção pelas empresas do sistema de delegar a terceiros ou a terceiras a execução de serviços complementares à sua finalidade”. E, reconhecendo que nem sempre é fácil distinguir a atividade-meio da atividade-fim, tendo em vista o objetivo da empresa contratante, pondera que o Juiz deverá levar “em conta as razões mais elevadas do instituto: a especialização, a concentração de esforços, naquilo que é a vocação principal da empresa; a busca de maior eficiência na sua finalidade original; e não apenas a diminuição de custos”

— Daí o nosso entendimento: a terceirização corresponde à contratação de empresas especializadas em seguimentos da produção não correspondentes

