



Terceirização no Brasil requer regulamentação urgente

Tema gera impactos nas relações de trabalho e algumas terceirizações são sustentadas por meio de liminares judiciais

Até hoje existem dúvidas entre o empresariado sobre quais atividades produtivas podem ser terceirizadas e quais não podem. Terceirizar no Brasil tornou-se um caos. A complexidade do tema e a falta de regulamentação geram impactos nas relações de trabalho e debates sobre benefícios e prejuízos. Segundo o advogado Mauro Scheer Luís, do Scheer & Advogados Associados, há inúmeros projetos de lei em tramitação, alguns mais liberais e outros mais restritivos, como aqueles em que a empresa precisa avisar o sindicato sobre a implantação da terceirização com seis meses de antecedência.

“Hoje, o que rege a terceirização é o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que não é lei, e é pouco para um assunto de tamanho impacto”, diz Scheer. Esta Súmula diz que só podem ser terceirizadas atividades meio e não fim, como por exemplo, serviços gerais, limpeza, manutenção, isto é, atividades alheias ao negócio da empresa tomadora. Já não se enquadram no perfil os atendentes de call centers, por exemplo, cujas atividades são o *business* da empresa. Por isso, muitas organizações recorrem à justiça e conquistam o direito de terceirizar parte da produção ou serviços por meio de liminares judiciais.

Para criar vantagens competitivas, reduzir custos de produção, alcançar lucro e se manter no mercado, é importante que os esforços de uma empresa estejam direcionados à realização de sua atividade principal. “O repasse de determinadas tarefas a outras empresas significa redução de custo de mão de obra, dando espaço a manter o foco no que é indispensável, aumentando a competitividade, a busca pela melhoria contínua da qualidade e, por consequência, os lucros”, explica o advogado.

É importante ficar claro também que a Súmula 331 é um dos principais elementos normativos do instituto da terceirização trabalhista. “É fundamental enfatizar que a empresa contratante deve fiscalizar a empresa tomadora do serviço quanto ao recolhimento dos direitos trabalhistas de seus empregados, uma vez que, se não cumpridos a responsabilidade recairá sobre ela”, diz o especialista em direito empresarial e trabalhista.



Os tribunais já adotam a responsabilidade subsidiária para garantir aos trabalhadores o cumprimento das decisões reclamatórias trabalhistas que versam sobre a terceirização de mão de obra, garantindo o recebimento de seus direitos legais seja do contratado ou do contratante.

“Por todos estes aspectos, seja do lado empresarial ou do lado do trabalhador, se faz urgente a aprovação de uma regulamentação da terceirização. Com uma legislação bem elaborada as empresas contratantes podem direcionar o foco para seu produto final, haverá mais mercado para contratadas e os empregados terão mais segurança. No final, o ganho será o avanço competitivo e o crescimento econômico”, finaliza Scheer, que ainda ressalta que várias discussões estão em curso no TST e no STF – Supremo Tribunal Federal.

Sobre o Scheer & Advogados Associados

O escritório Scheer Advogados Associados (www.sadv.com.br), criado há 10 anos, conta com sede em São Paulo e opera nas principais capitais do País e em outras localidades por meio de filiais e escritórios associados. Atua na defesa de interesse de companhias de portes variados, tendo como foco o direito trabalhista, empresarial, societário, tributários e contratos, entre outros. O trabalho desenvolvido se dá na área consultiva e litigiosa, assegurando o desenvolvimento dos negócios de companhias de diversos ramos, como agronegócios, construção civil, cooperativas, indústria, educacional, instituições de saúde, entre outros.

MAIS INFORMAÇÕES

g6 Comunicação Corporativa

Sandra Polo

sandra@g6comunicacao.com.br

Fones: (11) 2971-1995 e 99404-2070

www.g6comunicacao.com

www.facebook.com/g6comunicacaocorporativa

www.twitter.com/g6comunicacao

Agosto de 2014

