

A DESVIRTUALIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

A essência da terceirização visa trazer às empresas contratantes desenvolvimento econômico, especialização dos serviços, competitividade, busca de qualidade, controles adequados, aprimoramento do sistema de custeio, esforço de treinamento, e desenvolvimento profissional, diminuição do desperdício, valorização dos talentos humanos, agilidade das decisões, menor custo, maior lucratividade e crescimento.

"Trata-se em realidade de uma forma moderna de desenvolvimento comercial e industrial, de uma forma inteligente do empresariado enfrentar problemas e custos de produção, com utilização de componentes finais de sua atividade confeccionados e produzidos ou montados por outra empresa que não aquele fabricante do produto final" (FALCAO,1997).

Cada segmento se especializaria na prestação de determinado serviço e a sinergia dos vários prestadores de serviços apresentaria o ideal empresarial vislumbrado no parágrafo acima. Porém, os que encontramos na realidade empresarial são contratantes de serviços terceirizados em busca apenas de diminuição de custos e especialmente buscam proteção de possíveis passivos trabalhistas, transferindo a outros empresários a aventura e o risco de ter funcionários legalmente formalizados de acordo com a legislação trabalhista vigente.

A Legislação Trabalhista da década de quarenta, não acompanhou a evolução empresarial de nosso país, muito se tem discutido nos últimos anos da reforma trabalhista e pouco se avançou. Criaram-se tantas regras, normas, regulamentos; tantos fatores de proteção ao trabalhador formal que se instalou a desproteção através da informalidade e do surgimento de empresas prestadoras de serviços sem condições administrativas e jurídicas de assumir o sério compromisso de ter empregados registrados, que em muitos casos para cada real que lhes é pago recolhe-se mais um aos cofres públicos, além é claro da possibilidade de o que foi acordado em convenções trabalhistas ser desconsiderado totalmente em demandas judiciais.

A Terceirização como ferramenta administrativa das empresas repercute de forma contundente no direito do trabalho, visto que além de promover substancial alteração na definição típica da relação de emprego, bilateral por natureza, pode redundar em grave precarização das condições de trabalho quando se visa unicamente diminuição de custos.

A atual legislação gera, para o empregador, um custo adicional equivalente a 103% da remuneração de cada funcionário.

“De acordo com projeções do Instituto Brasileiro de Planejamento Tributário (IBPT), para cada ponto percentual de redução do custo de

impostos sobre a folha de pagamento, poderiam ser gerados 900 mil empregos formais direta e indiretamente.”

Nesse cenário podemos facilmente entender o aumento vertiginoso no número de empregados de empresas terceirizadas. A terceirização pode ser considerada como uma das principais políticas de reestruturação organizacional, objetivando infelizmente, principalmente a redução de custos com a mão de obras e não a especialização dos serviços que é o princípio basilar da terceirização. O professor Ciro Pereira da Silva assim definiu a Terceirização:

“A transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade.”

Observamos que a essência da terceirização não é observada pelos empresários ao fazerem as contratações, o que realmente importa é o corte de custos e despesas com a mão de obra, situação bastante compreensível levando se em conta o custo dos encargos trabalhistas e sociais, e ainda a parcialidade da Justiça do Trabalho.

O que se espera, além da flexibilização das Leis Trabalhistas, que as convenções trabalhistas quando devidamente representada pelas entidades sindicais representativas e interessados, seja respeitada, que exija-se das empresas contratantes de mão de obra terceirizada, especialização, tecnicidade e principalmente respeito aos direitos de seus empregados, para que isso seja possível os contratantes devem exigir das empresas contratadas não preço baixo, mas, todas as provas de sua situação financeira, jurídica e técnica, não visando simplesmente a redução de custos. A terceirização hoje, é uma estratégia efetiva de sobrevivência, não só das organizações brasileiras, mas também, mundiais.

Mas não basta optar por este novo contrato de trabalho como uma alternativa de diminuir os encargos ou mesmo transferir ao terceiro os problemas que costumam causar entraves nos departamentos de recursos humanos do tomador. A contenção de despesas pode até vir a ser uma consequência deste processo, mas este é, por essência, um processo que visa: flexibilizar, dinamizar, adaptar e habilitar as empresas ao cenário mundial de globalização, sem perder de vista a realidade do Brasil.

O que se pretende é mostrar que a mão de obra terceirizada quando contratada com critérios deve ser tão prestigiada e amparada como os empregados de outras empresas, para isso, contudo, é necessário que se estabeleçam regras mais brandas na contratação da mão de obra. Não se defende aqui a exclusão de direitos a nenhum tipo de trabalhador, o que se

defende é a possibilidade de negociação entre as partes e principalmente que a decisão de terceirizar serviços seja um decisão estratégica para crescimento e aperfeiçoamento. Técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim e não a criação de sub- empresas que cria subempregos.

Mirian Bazote.