



Rio de Janeiro, 29 de abril de 2015.

CIRCULAR 25/2015 – JURÍDICO

## REGULAMENTAR A TERCEIRIZAÇÃO É NECESSÁRIO E BOM PARA O BRASIL

A terceirização é estratégica para o Brasil. Com ela, permite-se a obtenção de ganhos de produtividade, especialização e eficiência por meio da divisão do trabalho e produção por empresas especializadas. No mundo todo é assim, no nosso país também. Aqui, na contramão do mundo, essa importante ferramenta é combatida por muitos atores institucionais, que pensam o Brasil segundo a estrutura produtiva da época da criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, quando uma empresa produzia tudo, dos insumos até a distribuição do produto ao consumidor.

A prática produtiva moderna divide a produção em diversas etapas, buscando descentralização e agilidade nos negócios, o que é necessário para superar os constantes desafios do mundo globalizado. Com isso, geram-se oportunidades de empreendedorismo, criam-se empregos, reduzem-se custos de produção e preços ao consumidor, dinamiza-se a economia.

Para combater a regulamentação da terceirização, são espalhados diversos mitos. Diz-se que ela reduz direitos, precariza o trabalho, gera informalidade e acidentes do trabalho e provoca calote nos trabalhadores. Nada disso é correto. São exageros para provocar comoção contrária à terceirização. E mais, o PL 4330/2004, que visa regulamentar a terceirização, cria garantias que reforçam as já existentes em relação a essas questões. Vejamos:



PL obriga a contratante a fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas e impõe também a corresponsabilidade.

Os trabalhadores terceirizados já têm todos os direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição, na CLT e nas outras leis trabalhistas. Nem a terceirização, nem o PL 4330/2004 revogam esses direitos. Aliás, o PL protege mais o terceirizado em relação ao respeito aos seus direitos, pois ele obriga a empresa contratante a fiscalizar o cumprimento dos direitos trabalhistas e impõe corresponsabilidade pelos pagamentos. Ele também obriga a reservar em um fundo 4% do valor do contrato para fins de quitação de direitos dos trabalhadores e a constituir garantia (seguro ou fiança bancária) com a mesma finalidade.

Ou seja, o terceirizado terá ainda mais garantias de respeito a seus direitos que o trabalhador direto. Nada no ordenamento jurídico específico que hoje rege os contratos de prestação de serviços prevê ou obriga a oferta e cumprimento de tal rede de proteção ao trabalhador.

Outro mito é o de que a terceirização aumenta o número de acidentes do trabalho e a informalidade. Mas não há base estatística sólida sobre isso. Dados da Previdência e do IBGE levam a outra interpretação. Entre 2003 e 2013, a incidência de acidentes de trabalho típicos e de doenças ocupacionais diminuiu, respectivamente, 28,2% e 65,5%. A taxa de mortalidade caiu de 11,53 para 6,53 por 100 mil vínculos (quase pela metade), sendo que, em 2013, 43% desses acidentes foram de trajeto - portanto, fora do ambiente de trabalho da empresa.

Além disso, nesse período cresceu em 77% o número de trabalhadores contribuintes à Previdência e o número de trabalhadores formais em prestação de serviços subiu 85,3% entre 2003 e 2014 (IBGE), o maior índice entre as atividades

econômicas. Ou seja, pelos dados oficiais, a correlação possível é a de que, enquanto aumentou a terceirização, aumentou a formalização e caiu consideravelmente o volume de acidentes, doenças do trabalho e a taxa de mortalidade. Por sinal, o PL 4330/2004 determina à contratante de serviços responsabilidade por condições de segurança e saúde do trabalho dos terceirizados. Assim, o número de acidentes do trabalho tende a reduzir-se ainda mais, pois fica reforçada a aliança entre contratante e contratada na prevenção.

Assim, se são mantidos os direitos, se não gera acidente de trabalho e informalidade, é incorreto afirmar que a terceirização "precariza" o trabalho. Acrescente-se contra isso a garantia, prevista no PL, de que os terceirizados devem ter acesso a serviços de transporte, alimentação, ambulatório médico concedido pela contratante a seus trabalhadores.

Portanto, o PL 4330 traz proteções e garantias que se somarão às existentes. Mas há ainda um grande ponto de discórdia, que impede o reconhecimento dos avanços do PL por aqueles que o combatem: a possibilidade da empresa escolher o que pretende terceirizar.

Para as empresas, isso é de suma importância. Pode ser o diferencial em sua estratégia de negócios, de ganho de especialização e de competitividade, bem como para a segurança jurídica. O PL, nesse sentido, simplesmente reconhece que a diferenciação entre atividades-meio e atividades-fim não é possível no mundo moderno. Por exemplo, há ações na Justiça do Trabalho para proibir as empresas de terceirizarem a logística e o transporte de mercadorias. Por entenderem que essa atividade é fim, é defendido que essas atividades sejam exercidas pela empresa contratante. Isso não faz sentido. Qualquer empresa que produz precisa receber insumos e transportar seus produtos aos mercados consumidores. Fazer isso de



forma eficiente é essencial, tanto que a logística é hoje uma das atividades mais importantes para aumentar a competitividade e a capilaridade na distribuição de produtos e fator determinante de competitividade de qualquer economia.

As empresas, ao defenderem o fim da citada dicotomia, almejam a segurança em escolher o que terceirizar. Não desejam, é claro, terceirizar tudo (e nem o PL permite isso). Há atividades estratégicas que as empresas manterão, como sempre mantiveram. Mas quando decidirem terceirizar legitimamente alguma atividade querem ter certeza que no futuro essa decisão não será considerada ilegal, causando insegurança jurídica e enormes passivos trabalhistas.

Portanto, o foco da regulamentação não deve ser proibir alguma terceirização. Isso não pode existir no mundo moderno. O foco deve ser impedir fraudes e garantir que o direito dos trabalhadores estabelecidos nas leis seja respeitado. Isso o PL faz. E, nesse sentido, a regulamentação da terceirização é boa e necessária para o Brasil.

*Escrito por Alexandre Furlan que é presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI e vice-presidente da Organização Internacional de Empregadores para a América Latina.*

Fonte: Valor Online

Atenciosamente,

Liliane Vellozo S. Rezende  
Assessora Jurídica

Bernardo Safady Kaiuca  
Coordenador Jurídico