



Terceirização comparada

Brasil e outros países.

O que é terceirização?

A terceirização é a forma de gestão do processo produtivo da empresa que contrata de outra serviços específicos, realizados com organização própria e autonomia técnica.

Com as redes de produção, chega-se a um produto ou a um serviço final mais rápido, com maior qualidade e melhor preço para o consumidor final.



O uso dessa ferramenta começou a ganhar importância no Brasil a partir da década de 1980, espalhando-se com a globalização e o surgimento de grandes redes de produção horizontais, com fornecedores integrados.

A terceirização se tornou, assim, uma estratégia de negócios indispensável, já que permite combinar diferentes técnicas e várias modalidades de produção. É um tipo de parceria entre empresas para melhorar a realização das atividades e que hoje já existe em todas as cadeias produtivas sendo responsável por milhões de empregos formais¹.

¹ A Retrospectiva PME 2003-2014, realizada pelo IBGE, aponta que os serviços terceirizados representam 23,1% dos trabalhadores formais do Brasil. É a atividade que mais emprega no país.



A importância da terceirização

As vantagens da terceirização são muitas: concentração nos esforços estratégicos da empresa, maior eficácia organizacional, eficiência de processos e qualidade de serviços e produtos, maior produtividade, especialização da empresa e do setor e ampliação do mercado para pequenas e médias empresas.

No mundo moderno, nenhuma empresa faz tudo sozinha e a correta regulamentação da terceirização é muito importante para o desenvolvimento econômico e social do país, trazendo segurança jurídica e proteção para empresas e trabalhadores.

Meio ou fim?

Hoje, a única referência sobre o tema é a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1993, que aceita a terceirização de atividades-meio e proíbe a de atividades-fim. Porém, não existe conceituação e verificação objetiva do que é uma e do que é outra e essa distinção não pode ser considerada adequada para garantir segurança jurídica e proteção para empresas e trabalhadores.

Um exemplo intrigante diz respeito à indústria de produção de sucos. Apesar dela ser responsável pela industrialização do suco, há algumas decisões que consideram a colheita da fruta como parte da atividade-fim desse tipo de indústria.

Ou seja, a separação entre esses conceitos (meio ou fim) gera interpretações diferentes, insegurança jurídica e conflitos judiciais que criam um ambiente de negócios desfavorável às empresas, aos investidores, aos trabalhadores e à sociedade.

No mais, a distinção não leva em conta que na dinâmica de mercado e empresarial, em pouco tempo, o que seria atividade-meio pode se transformar em atividade-fim e vice-versa. Na verdade, no mundo produtivo moderno de redes interconectadas, é quase impossível identificar o que é uma atividade-meio e o que é a atividade-fim de uma empresa.

O Brasil precisa se juntar às redes de produção. Por isso, a escolha do que terceirizar deve fazer parte da estratégia de negócios das empresas. A terceirização já é vista assim em diversos países, que, conhecendo sua simples natureza de instrumento de gestão das atividades produtivas, passam longe da discussão entre atividade-meio e atividade-fim.

A terceirização em países selecionados

O fenômeno da terceirização levou muitos países a debater e editar alguma forma de regulamentação para os contratos entre empresas. Este estudo² mostra os diferentes tratamentos legais dados à terceirização, especialmente que:

em todos os países pesquisados, a terceirização é aceita de forma geral, sem proibições em relação a atividades-meio ou fim;

na maioria dos países, não existe legislação específica sobre o tema, usa-se apenas a legislação civil como reconhecimento expresso por eles da natureza civil do contrato de prestação de serviços na forma da terceirização;

em quase todos, existe uma diferença clara entre terceirização e intermediação de mão de obra.

² As informações foram extraídas da Sondagem sobre Terceirização realizada pela Deloitte em 17 países (Alemanha, Austrália, Bélgica, Bulgária, China, Chipre, Colômbia, Costa Rica, Croácia, Holanda, Hungria, Japão, Lituânia, Noruega, Peru, República Tcheca e Suécia) em 2015. Tratou-se de um estudo comparativo entre as diversas formas de aplicação da legislação trabalhista, previdenciária e civil referente ao tema.

► Europa

Holanda

- Permite a terceirização, entendida como a transferência de partes do processo produtivo para outras empresas, em qualquer atividade, mas sem estabelecer regras específicas.
- Diferencia a terceirização da intermediação de mão de obra, que acontece quando um empregado é legalmente vinculado a uma empresa, mas, na prática, presta serviços a outra.

Bélgica

- A terceirização de etapas do processo produtivo é reconhecida como prestação de serviços.
- No entanto, é necessário garantir que o poder diretivo dos empregados permaneça com o contratado.
- Apenas se caracterizada a transferência do poder diretivo ao contratante é que se questiona se a terceirização está dissimulando um contrato de emprego.

Alemanha

- Reconhece a terceirização como prestação de serviços, que deve seguir a legislação civil.

Croácia

- Não há lei e, portanto, não há restrição em relação à terceirização de atividades por empresas privadas.
- Também não há a imposição de qualquer responsabilidade entre as empresas. Cada empresa envolvida na terceirização deve respeitar a legislação trabalhista quanto a seus trabalhadores, bem como as normas civis dos contratos.

Noruega

- Não há restrições a tipos de atividades terceirizadas.

Suécia

- Permite que todas as atividades sejam terceirizadas, mas o mais comum é que a terceirização seja usada de forma a permitir a concentração na estratégia principal de negócios da empresa.

Lituânia

- Não há limites a respeito de quais atividades podem ser terceirizadas. A responsabilidade da contratante só é assegurada no campo da relação contratual entre as empresas, a não ser que haja fraude e o contrato dissimule uma relação de emprego.

República Tcheca

- A terceirização é uma relação comercial entre empresas amplamente permitida, ao ponto de se poderem terceirizar todas as atividades. No entanto, as empresas a utilizam para concentrar esforços nas atividades principais do negócio.
- Não há responsabilidade em relação aos empregados da empresa prestadora de serviços.
- Se a prestação do serviço acontecer nas instalações da contratante, então devem ser garantidas as condições de segurança e saúde no trabalho.

Hungria

- Não há regras específicas sobre terceirização, que é possível de acordo com os princípios gerais do Código Civil, de forma que a terceirização está espalhada por todas as atividades econômicas.

Bulgária

- A legislação não contém previsões específicas sobre a terceirização, de forma que não há proibição de terceirizar qualquer atividade.
- As responsabilidades das partes envolvidas e os requisitos legais para a prestação dos serviços são observados sob a perspectiva civil, caso a caso.

Chipre

- Não há limitações específicas à terceirização, desde que as leis e regulamentações sejam observadas, o que pode incluir terceirização de serviços para empresas locais ou mesmo empresas estrangeiras que ofereçam serviços.

▶ Américas

Costa Rica

- É possível terceirizar todas as atividades da empresa.

Colômbia

- A legislação trabalhista permite uma terceirização abrangente como modalidade de subcontratação em que o objeto seja prestação de serviço ou fornecimento de bens.
- Outra modalidade é a intermediação de mão de obra, na qual o poder diretivo dos empregados é compartilhado entre empresas.

Peru

- Exige-se que a contratada tenha mais de um cliente:
 1. a não ser quando tiver seu próprio equipamento em sua propriedade; ou
 2. autonomia financeira e capital razoável; ou
 3. o valor do pagamento seja estabelecido pelo serviço e não por trabalhador.
- A responsabilidade da contratante é subsidiária se os empregados da contratada estiverem prestando serviços dentro do estabelecimento da contratante.

▶ Ásia

Japão

- Não há restrição ou mesmo legislação específica à terceirização. Na terceirização, o prestador de serviços deve controlar as operações e também coordenar o trabalho de seus empregados.
- Se as ordens e instruções forem dadas por outra empresa, não é terceirização, mas intermediação de mão de obra, que só é permitida em algumas situações.

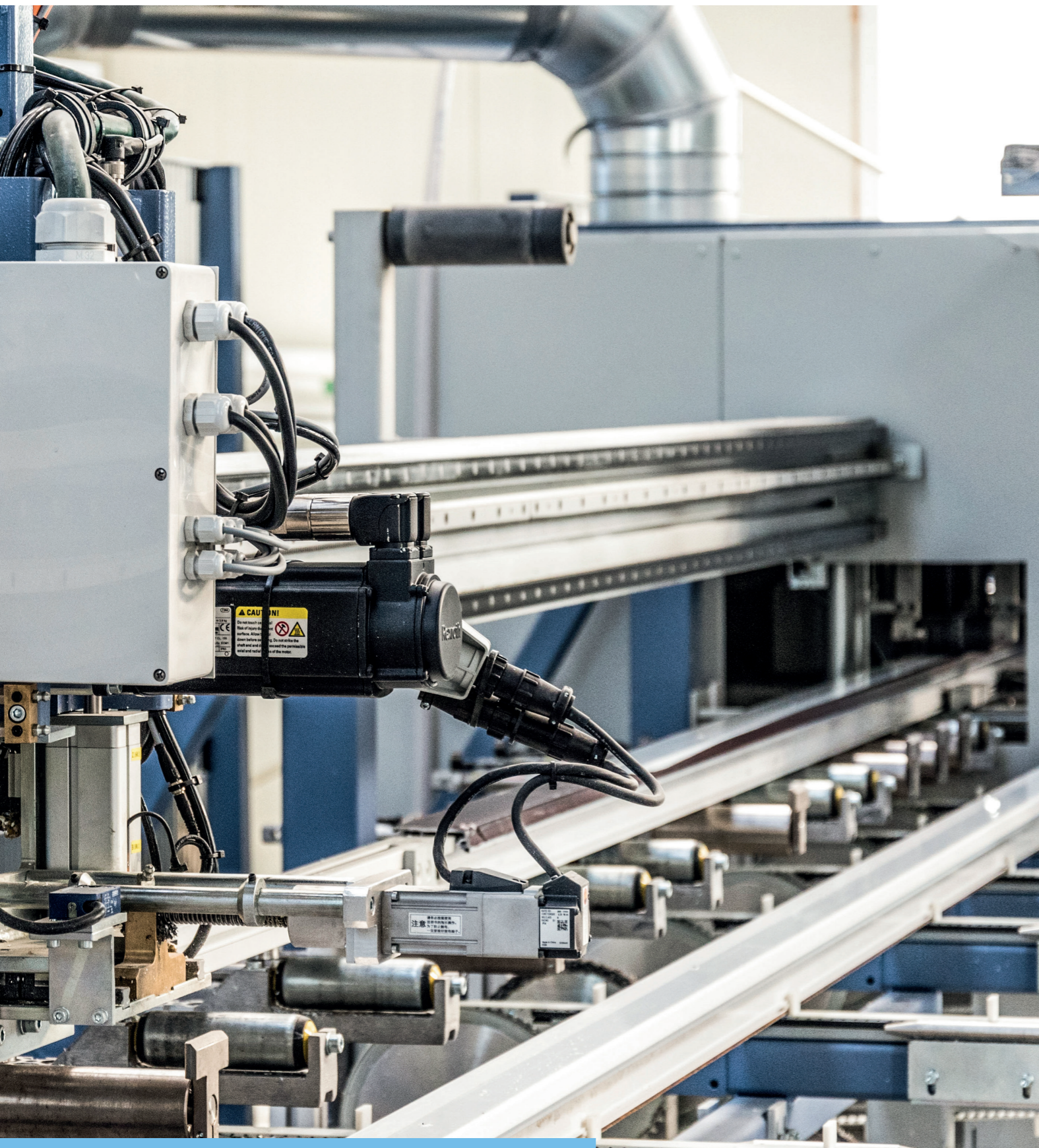
China

- A responsabilidade é subsidiária na terceirização, que se sujeita à legislação civil e é permitida em todas as atividades, embora não seja comum às empresas terceirizar todas as suas atividades.

▶ Oceania

Austrália

- Pode-se terceirizar qualquer atividade, sendo importante garantir que os envolvidos sejam, de fato, apenas empresas prestadoras de serviço.
- Não há responsabilidade específica pelo fato de terceirizar.
- A contratante deverá manter cuidados e responsabilidades em segurança e saúde do trabalho para toda pessoa que esteja nas dependências da empresa.



Por que o Brasil deve regulamentar a terceirização

Antes de se proibir as empresas de decidir a melhor forma de trabalhar, deve-se buscar garantir as devidas proteções aos trabalhadores que fazem parte das redes de produção. Esta é a tendência internacional quanto ao tratamento legal da terceirização que a pesquisa em relação aos outros países confirma.

Como se pode ver pela amostra, países em diversos estágios de desenvolvimento e com estruturas legais tão diferentes buscam, ao permitir a terceirização, não impedi-la, mas focar no cumprimento das leis do trabalho. Nenhum deles tem na respectiva legislação a proibição da terceirização na atividade-meio ou na atividade-fim.

A regulamentação da terceirização é um dos pilares para garantir maior competitividade da economia brasileira, especialmente para que o Brasil possa se alinhar com os demais países, com os quais frequentemente compete dentro das redes de produção.

Além disso, a terceirização é também uma medida capaz de estimular a atividade produtiva e o emprego no longo prazo.

Mais da metade da indústria brasileira seria prejudicada com a proibição ou restrição à terceirização³, com perda de competitividade ou até fechamento de uma ou mais linhas de produção, de forma que regulamentar significaria estimular a atividade produtiva, preservando empregos e renda.

A regulamentação deve ser feita adequadamente para ajudar a reduzir conflitos nas relações trabalhistas e ações na Justiça do Trabalho e para garantir melhorias efetivas no ambiente de negócios brasileiro, fomentando a criação de mais e melhores empregos.

Por isso, é fundamental a aprovação de uma lei, para que existam regras claras, bem definidas, que não abram margem para interpretações e que deem segurança e proteção a trabalhadores e a empresas.

³ Sondagem Especial Terceirização, Ano 4, Número 2, julho de 2014. Disponível em http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/SEsp-Jul14_1.pdf.



www.cni.org.br

Deloitte.



Confederação Nacional da Indústria

CNI. A FORÇA DO BRASIL INDÚSTRIA