



Justiça não acompanha evolução do mercado de trabalho

19/07/2008

A dinâmica da economia mundial, especialmente no que diz respeito ao desenvolvimento tecnológico e a modernização industrial, levou ao surgimento e abertura de novos seguimentos de negócios especializados na fabricação de determinadas matérias-primas e fornecimento de determinados serviços, que antes eram totalmente produzidos ou fornecidos pela própria empresa responsável pelo produto final.

Isto é, esses produtos e serviços, anteriormente considerados como parte integrante do processo produtivo, hoje, são fornecidos por novos segmentos e empresas especializadas. É a chamada terceirização.

Neste novo modelo, as atividades essenciais para as empresas anos atrás hoje são consideradas apenas meio da execução do seu negócio. No entanto, o desenvolvimento e evolução nem sempre são acompanhados na mesma velocidade pela legislação trabalhista e pelo Poder Judiciário.

O crescente desenvolvimento do fenômeno da terceirização na contratação de mão-de-obra tem gerado inúmeras reclamações trabalhistas, que são dispendiosas a todos envolvidos, inclusive as tomadoras de serviços. E na prática, o que se verifica é que os tribunais trabalhistas nem sempre acompanham a evolução dos novos conceitos com a rapidez desejada e muitas dessas inovações esbarram na limitação legislativa, que consideram como fraude muitas dessas terceirizações.

Depois de reiteradas decisões quanto à legalidade da contratação de serviços terceirizados, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, consolidando o entendimento de que é ilícita a contratação de mão-de-obra para a prática de atividade preponderante da empresa tomadora de serviços. Assim, formou, nestes casos, o vínculo de emprego direto.

Esse entendimento está vinculado ao disposto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, admitindo e assalariando, bem como dirigindo a prestação pessoal dos serviços. Nesse sentido, o entendimento majoritário dos tribunais é de que a contratação de terceiros para a atividade-fim da empresa representa a transferência do risco do negócio.

É importante salientar que, independentemente do tipo de terceirização, caso seja verificado que o profissional alocado na prestação de serviços estiver exercendo suas funções de forma pessoal, com habitualidade, subordinado às ordens e mandamentos da tomadora de serviços, fatalmente será considerado empregado direto dessa empresa. E mesmo não havendo qualquer ilegalidade na contratação de empresa interposta, a tomadora de serviços responderá de forma subsidiária pelo inadimplemento da prestadora com relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas.



Por todo exposto, é importante destacar que para que haja o mínimo de segurança na terceirização não basta cumprir todos os requisitos legais. É expressamente necessário contratar fornecedores idôneos e capazes de arcar com todos os ônus inerentes a prestação de serviços, principalmente os trabalhistas.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2008-jul-19/justica_ao_acompanha_evolucao_mercado_trabalho/