

23-11-2011 – O Estado de São Paulo

Opinião: A terceirização de má qualidade

Sérgio Amad Costa - PROFESSOR DE RECURSOS HUMANOS, RELAÇÕES TRABALHISTAS DA FGV-SP

Ninguém tem dúvida da necessidade de disciplinar juridicamente o processo de terceirização no Brasil. O regulamento atual sobre o assunto é precário. Por um lado, ele não atende às proteções básicas nem às complementares dos profissionais terceirizados. Por outro lado, gera para a empresa total insegurança no sentido de ela não saber se está terceirizando de maneira correta, em termos legais. Mas parece que agora, depois de tantos anos de um intolerável vácuo jurídico nessa matéria, se caminha para a definição de um ordenamento legal que disciplina as relações de terceirização no País.

Regulamentar juridicamente esse tipo de contratação da força de trabalho eliminará, com certeza, uma série de problemas trabalhistas. Porém, cumpre salientar que outro sério problema afeta as questões ligadas à terceirização. Trata-se do elevado custo do emprego no Brasil, pressionando a empresa a substituir empregados efetivos por terceiros, muitas vezes em atividades em que não faz sentido tal troca.

A terceirização pode ser de boa ou de má qualidade. A de boa qualidade ocorre quando se busca a melhoria efetiva do processo produtivo, agregando valor ao produto ou ao serviço e melhorando a vantagem competitiva da organização. Já a de má qualidade é aquela que surge da necessidade exclusiva de reduzir custos com os encargos trabalhistas e previdenciários. Nesse caso, não raro, empresas terceirizam algumas atividades que não deveriam, em termos de gestão, ser destinadas a terceiros.

Foco, aqui, principalmente, a terceirização de serviços que são realizados no local da empresa contratante. Esse tipo de contratação de força de trabalho, nos casos que visam apenas a atacar o custo do emprego, acaba gerando problemas de gestão para a empresa. Entre eles, os que se verificam com muita frequência são a falta de qualidade na prestação do trabalho terceirizado; a baixa produtividade; e a ausência de motivação e comprometimento de terceiros responsáveis pelo serviço.

Esse quadro de má qualidade da terceirização decorre de vários fatores. Um deles é o sentimento de exclusão dos terceirizados. Em muitos casos, observam que a política de remuneração (salários, benefícios e PLR) destinada aos empregados da empresa em que estão prestando serviços como terceiros é muito mais atraente do que a da empresa em que estão contratados. O resultado é uma espécie de sentimento de discriminação.

Outro fator reside no fato de que os terceirizados, evidentemente, não são levados em conta na missão, na visão e nos valores da empresa em que estão alocados. Isso faz com que eles se vejam como colaboradores de segunda classe. Contribui, também, para esse cenário de má qualidade da terceirização o fato de que muitas das empresas contratantes não oferecem treinamentos

para que os terceirizados consigam atender, com o esmero necessário, às demandas que elas próprias lhes fazem, prejudicando a si mesmas.

Finalmente, vale lembrar que os encargos trabalhistas e previdenciários e demais tributos não desaparecem no processo de terceirização. A empresa contratada também está sujeita à mesma tributação que a sua contratante, antes da terceirização. E, evidentemente, ela insere esses custos nos valores cobrados na fatura emitida para o tomador do serviço. Portanto, além de terceirizar atividade que muitas vezes não deveria ser entregue a terceiros, visando a obter "economia", a empresa contratante poderá, em alguns casos, gastar mais do que gastava antes da terceirização.

Tudo leva a crer que em breve será sanado um dos grandes problemas da terceirização no País: o do ordenamento jurídico sobre a matéria. Mas não se pode dizer o mesmo sobre a questão do elevado custo do emprego no Brasil. Medidas do governo para desonerar a folha salarial, tão necessárias para que ocorram terceirizações de boa qualidade, parecem estar muito longe de ser alcançadas