

DISTINÇÃO ENTRE TRABALHO E

EMPREGO – O trabalho é um gênero que, entre as suas múltiplas espécies, contém o emprego. Por isso é possível afirmar que o emprego será sempre uma forma de trabalho, embora nem todo trabalho seja considerado emprego.

TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

– Ante as várias modificações verificadas nas relações individuais de trabalho, deu-se origem ao conhecido debate sobre a flexibilidade do emprego, em contraposição à relação de emprego “típico”, gerada por um contrato de trabalho por prazo indeterminado, com um empregador único e protegida contra a dispensa injusta. O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a Empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão de obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direto de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços.

Não existe embasamento jurídico sólido capaz de esclarecer e dar

suporte a todas as dúvidas e situações jurídicas criadas nesse campo do Direito do Trabalho. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho – TST traz em seu item III – *Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem com a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação jurídica.*

Ante a redação subjetiva do ordenamento jurídico, os Tribunais vêm buscando consolidar o que vem a ser atividade-meio.

A situação está sob a análise do Supremo Tribunal Federal – STF, no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 713211, que teve repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal. O Relator da matéria, Ministro Luiz Fux, ressaltou que *existem milhares de contratos de terceirização de mão de obra nos quais subsistem dúvidas quanto a sua licitude, tornando necessária a discussão do tema.*

Segundo o STF, no ARE 713211, a Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra) questiona decisão da Justiça do Trabalho que, em Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho – MPT e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas

de Guanhães e Região, foi condenada a se abster de contratar terceiros para sua atividade-fim.

No citado Processo, traz que a Ação Civil teve origem em denúncia formalizada em 2001 pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Extração de Madeira e Lenha de Capelinha e Minas Novas relatando a precarização das condições de trabalho no manejo florestal do eucalipto para a produção de celulose. Fiscalização do Ministério do Trabalho em unidades da Cenibra no interior de Minas Gerais constatou a existência de contratos de prestação de serviços para as necessidades de manejo florestal (produção de eucalipto para extração de celulose). Ao todo foram identificadas 11 empresas terceirizadas para o plantio, corte e transporte de madeira, mobilizando mais de 3.700 trabalhadores. A Justiça do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve em todas as instâncias a condenação da Empresa. No recurso ao STF, a empresa alega que não existe definição jurídica sobre o que sejam exatamente, “atividade-meio” e “atividade-fim”. Sustenta ainda que tal distinção é incompatível com o processo de produção moderno. Assim, a proibição da terceirização, baseada apenas na jurisprudência trabalhista, violaria o princípio da legalidade contido no

inciso II do artigo 5º da Constituição Federal.

De fato, no item III da Súmula 331 do TST, limita-se a permitir que o usuário recorra ao contrato de natureza civil apenas quando se tratar de serviços de vigilância, conservação e limpeza, ou de serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomador e, ainda assim, desde que inexistentes a pessoalidade e subordinação direta, pois, presentes esses dois pressupostos, a relação jurídica se estabelecerá com o tomador dos serviços. Ateve-se, portanto, o TST, aos objetivos da terceirização, que visa do ponto de vista teórico, a maximizar a qualidade dos serviços e a diminuir os custos operacionais.

Para os Doutrinadores Trabalhistas, por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas. Alguns especialistas denominam esse processo de “especialização flexível”, ou seja, aparecem empresas, com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção.

Mesmo diante a vasta jurisprudência e o posicionamento pelo STF, necessária edição de legislação que defina, de forma objetiva, o instituto da terceirização.