

A TERCEIRIZAÇÃO E A REFORMA TRABALHISTA

*** ALAN MARMUTE DE SOUZA**

Acadêmico, graduando pela Faculdade de Direito de Ipatinga. Email: alanenfermagem@yahoo.com.br

**** KARINE MARTINS CARVALHO**

Acadêmica, graduanda pela Faculdade de Direito de Ipatinga. Email: kmartins0@icloud.com

***** LUÍS ARMANDO OZORIO BARBOSA E SILVA**

Acadêmico, graduando pela Faculdade de Direito de Ipatinga

****** JOSÉ EDUARDO CARDOSO CHERES**

Mestrando em Ciência das Religiões pela Faculdade Unida de Vitória. Advogado, formado em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga - FADIPA. Atualmente é professor contratado da Faculdade de Direito de Ipatinga. É professor nos cursos de pós-graduação de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Vale do Rio Doce - FADIVALE. Email: jeccheres1@hotmail.com

RESUMO

O presente trabalho objetivou apresentar um estudo acerca das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, no que tange ao serviço terceirizado. Buscou-se fazer um comparativo com as alterações trazidas pelas mudanças no texto legal, e os impactos nas relações de trabalho. Observou-se que a Reforma, mesmo que tenha ampliado a possibilidade de contratação de serviços terceirizados, estendendo-a para as atividades fim da empresa. Para realização da seguinte pesquisa, utilizamos como método a pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS CHAVE: Reforma trabalhista. Terceirização. Aplicabilidade por Tribunais Superiores.

1 INTRODUÇÃO

Com as alterações na legislação trabalhistas, introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, diversos institutos do Direito do Trabalho sofreram modificações. O objetivo deste trabalho é um estudo sobre as mudanças ocorridas no advento da referida Lei na prestação de serviços terceirizados.

Será feito uma breve explicação sobre a aprovação da referida lei, e sobre o conceito de terceirização.

Adiante, traçaremos um comparativo sobre o serviço terceirizado antes, e pós reforma – as alterações promovidas pela nova legislação e os impactos nas relações trabalhistas.

Abordaremos ainda, as regras estipuladas pela Lei nº 13.429/2017, para configurar a legalidade da terceirização.

2 TERCEIRIZAÇÃO ANTES E DEPOIS DA REFORMA

2.1 Alteração na legislação trabalhista

Com o propósito de adequar a legislação às novas relações de trabalho, foi aprovada a Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991. A presente Lei trouxe alterações à prestação de serviços a terceiros, a terceirização. Esses novos conceitos do serviço terceirizado serão abordados adiante.

2.2 Conceito de terceirização

A terceirização, segundo o critério legal, é a transferência da execução das atividades, podendo ser inclusive a atividade principal, da tomadora (contratante) à pessoa jurídica de direito privado, que exerça atividade de prestação de serviços, conforme determina o artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com alterações dadas pela Lei nº 13.437/2017.

2.3 A terceirização e a reforma trabalhista

Antes do advento da Lei nº 13.467/2017, entendia-se por terceirização lícita, nos termos da Súmula 331, item III do TST, que assim dispõe:

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (lei 7.102, de 20/06/83) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Portanto, somente configurava a licitude quando do exercício da atividade meio da empresa, por exemplo, atividades de vigilância e limpeza. Entendia-se, desta forma como ilícita, a terceirização da atividade fim da tomadora, ou ainda, quando configurasse a subordinação estrutural do trabalhador com o tomador de serviços.

Entretanto, com a aprovação da Lei nº 13.429/2017, o legislador trouxe um regramento sistematizador do instituto da terceirização. A norma promoveu

modificações em dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, regulamentando também, as relações de trabalho praticadas no âmbito das empresas de prestação de serviços a terceiros.

Tradicionalmente, o instituto da terceirização, conforme disposto por Aline Monteiro de Barros (2010):

permite que se transfira a terceiro atividades reconhecidamente genéricas, secundárias, acessórias ou de suporte ao empreendimento, de forma a permitir que a empresa envide esforços e concentre atenção naquelas atividades centrais ou principais vertidas em seu objeto social.

Neste mesmo sentido, ensina o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 473):

Terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente, sendo que por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a estes os laços justralhista, que se preservam fixados com a prestadora de serviços (entidade interveniente).

Em contrapartida, o Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, em tramitação no Senado Federal, dispõe, em seu artigo 2º que a terceirização é "é a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta lei.". Contrária, portanto, os entendimentos acerca da terceirização.

Na Reforma Trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.467/2017, o conceito de terceirização é deveras abrangente. Assim conceitua-a em seu artigo 4º-A:

Art. 4-A - Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Observa-se, portanto, que as legislações supracitadas, não permitem a contratação do serviço de terceirização como forma de intermediação de mão de obra, mesmo porque isso somente é permitido, excepcionalmente, em relações de serviço temporário. No cenário atual, por força da Lei nº 13.429/2017, a empresa terceirizada responsável pela prestação de serviços a terceiros, passou a dedicar-se a serviços determinados e específicos, os quais, a partir da reforma trabalhista, doravante são direcionados às atividades principais da contratante dentro de uma terceirização reputada como lícita. Importante salientar que a licitude da

terceirização ocorre quando não há pessoalidade e subordinação direta dos empregados terceirizados para com os representantes legais e/ou prepostos da contratante.

2.4 Regras da terceirização

Com o objetivo de evitar a “pejotização”, bem como a “marchandage” (mercantilização do trabalho humano), o legislador trouxe duas regras fundamentais que, não observadas, poderão acarretar nulidades nos contratos de serviços terceirizados pactuados após a reforma trabalhista, podendo ainda resultar da declaração de vínculo empregatício dos terceirizados juntamente com a empresa contratante, além da responsabilidade solidária de todos que praticaram atos com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas (artigo 9º da CLT c/c artigos 932 e 942 do Código Civil). Essas determinações encontram-se nos artigos 5º-C e 5º-D:

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A primeira regra, portanto, visa coibir a “pejotização”, ao proibir a recontração de trabalhadores que nos últimos 18 (dezoito) meses antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, tenham efetuado quaisquer prestações de serviços, na qualidade de empregados e autônomo, à empresa contratante (salvo exceções mencionadas pelo texto legal). Mister se faz observar que a presunção de ilegalidade que a norma traz, que pode ser elidida por prova em sentido contrário, dependendo da situação em caso concreto.

A segunda regra da reforma trata da proibição de o empregado em que o contrato de trabalho tenha sido rescindido após a vigência da Lei nº 13.467/2017, volte a prestar serviços ao seu então empregador, na condição de empregado da empresa de prestação de serviços a terceiros, sem que seja observado o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses contados de sua demissão.

Observa-se que, nesta segunda regra o legislador atentou-se ao fenômeno da mercantilização do trabalho humano, a “merchandage”, expressão francesa criada no século XIX para denominar situações em que o trabalhador era contratado por intermediação de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consistia em lucrar com o trabalho de terceiros que locava. Essa prática essa bem comum nos primeiros arranjos produtivos do período da Revolução Industrial. Na França, a “marchandage” foi proibida em 1848. Ainda, foi abolida pela Declaração de Filadélfia, 1944, retificada pelo Brasil. Em seu artigo primeiro determina que “o trabalho não é uma mercadoria”.

2.5 Principais alterações

A restrição quanto à terceirização da atividade fim, claramente determinada na Súmula 331, item I do TST, teve sua sistemática alterada com a entrada em vigor da Lei nº 13.429, que, conforme já mencionado, permite a terceirização de todas as atividades da contratante, inclusive de sua atividade principal.

Ainda, incluiu no texto legal da Lei nº 6.019/1974, a responsabilidade subsidiária da empresa contratante para o cumprimento das obrigações trabalhistas:

Art. 5º-A.....

§ 5º - § 5o A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

2.6 Aplicabilidade por Tribunais Superiores

O Tribunal Superior do Trabalho, mesmo sem adentrar no mérito da Lei nº 13.429/2017, posicionou-se pela inaplicabilidade das novas regras de terceirização estipuladas pela reforma trabalhista, acerca das relações de trabalho estabelecidas e regidas sob a égide da Lei nº 6.019/74, sob pena de afronta ao direito adquirido pelo empregado a condições de trabalho mais vantajosas.

Deste modo, a Corte Superior do nosso judiciário Trabalhista, em uma decisão recente da Subseção I (especializada em dissídios individuais) (RR – 600.31.2012.5.18.0003), em voto do Relator Ministro João Oreste Dalazan, estipulou que os contratos de trabalho que tenham sido celebrados e findos anteriormente ao vigor da Lei nº 13.429/2017, devem continuar a observar o entendimento jurisprudencial da Súmula 331, item I do TST, com amparo a redação anterior da Lei nº 6.019/74 não levando, portanto, em consideração, as modificações promovidas pela reforma trabalhista.

3 CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista trouxe importantes modificações nas relações de trabalho, principalmente no que tange à terceirização.

O presente trabalho teve como objetivo apresentar uma breve análise acerca dessas modificações, tão impactantes na legislação trabalhista. Conclui-se portanto, que a Lei nº 13.429/2017 tem seus pontos negativos e positivos.

Observamos que a Reforma, mesmo que tenha ampliado a possibilidade de contratação de serviços terceirizados, estendendo-a para as atividades fim da empresa (o que pode se mostrar como um ponto negativo), visou coibir práticas que podem prejudicar o trabalhador, como a “pejotização” e a “marchandage”.

Mesmo com os aspectos negativos, a regulamentação e estipulação de regras mostravam-se importantes para alinhar as relações de trabalho terceirizado. Ainda, salutar a configuração da subsidiariedade para o cumprimento das obrigações trabalhistas, entre contratante e tomadora, agora determinado na nossa legislação.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.Ed. São Paulo. LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14.Ed. São Paulo: LTR, 2015