III CONGRESSO DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

A532
Anais do III Congresso de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-000-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tensões contemporâneas e consolidação da Democracia Brasileira.

1. Estado Democrático de Direito. 2. Direitos Fundamentais. 3. Direitos Humanos. I. III Congresso de Direito do Vetor Norte (1:2010 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

III CONGRESSO DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

A compreensão crítica do direito e do processo do trabalho exige dos pesquisadores um visão crítico-transdisciplinar do sistema capitalista. Ou seja, no GT de DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO, realizado no II Congresso do Vetor Norte, no dia 22 de outubro de 2020, junto à FAMINAS-BH, foi possível levantar o debate de inúmeras temáticas que permeiam o universo de empregados e empregadores no Brasil.

O meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, visto como direito fundamental social; o direito à igualdade da mulher no mercado de trabalho; apontamentos críticos sobre a reforma trabalhista, especificamente no que tange ao princípio da vedação de retrocesso; a proteção jurídica isonômica e a dignidade humana dos empregados; o repúdio ao trabalho infantil; apontamentos críticos sobre atividades insalubres e periculosas são alguns dos temas que permearam os amplos e significativos debates ocorridos no respectivo GT.

O adoecimento mental e físico do trabalhador, a partir da existência do ambiente de trabalho adoecedor, foi amplamente debatido no respectivo GT, especialmente no que atine à comprovação do nexo causal no contexto da responsabilidade civil do empregador.

Por meio do despertar da curiosidade epistemológica, foram problematizados e discutidos inúmeros temas de relevância prática, teórica e atual.

Jonas Tadeu de Souza

Marcelo Baltar Bastos

Raphael Swerts Silva

A TERCEIRIZAÇÃO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: QUEM TEM OS REAIS BENEFÍCIOS?

OUTSOURCING AFTER LABOR REFORM: WHO HAS THE REAL BENEFITS?

Juliana da Silva Santos Moura
Miriam Parreiras de Souza Sarmento [1]

Resumo

O presente trabalho tem como objeto a apresentação do tema: A Terceirização após a reforma trabalhista: quem tem os reais benefícios? A Lei 13.467/17, denominada Lei da Reforma Trabalhista, introduziu no Brasil a possibilidade da terceirização em qualquer atividade desenvolvida por uma empresa. Nesse viés, o presente artigo busca fazer uma análise crítica dos reais impactos da Reforma Trabalhista na taxa de desemprego brasileira. Especificamente, serão analisados os impactos da terceirização nas condições laborais do trabalhador, onde serão abordados os aspectos históricos, a legislação e suas recentes alterações. O método utilizado no presente trabalho foi pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Reforma, Terceirização, Desemprego

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to present the theme: Outsourcing after the labor reform: who has the real benefits? Law 13,467 / 17, called the Labor Reform Law, introduced in Brazil the possibility of outsourcing in any activity developed by a company. In this regard, this article seeks to make a critical analysis of the actual impacts of the Labor Reform on the Brazilian unemployment rate. Specifically, the impacts of outsourcing on workers' working conditions will be analyzed, where historical aspects, legislation and recent changes will be addressed. The method used in the present work was bibliographic research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Reform, Outsourcing, Unemployment

[1] Mestre em Direito do Trabalho. Especialista em Direito Previdenciário. Professora do curso de graduação do Centro Universitário Una. Advogada.

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por tema a Lei n° 13.467/2017, denominada como a lei da Reforma Trabalhista, especificamente no tocante às mudanças implementadas no instituto da Terceirização.

Será apontada a responsabilidade na relação de emprego, a flexibilização do direito do trabalho e a contribuição na taxa de desemprego, a precarização do trabalho, desvalorização e diferenças salariais dos empregados fixos em relação aos empregados terceirizados e a falta de informação diante da alteração do instituto da terceirização.

No âmbito das relações de trabalho, a prática da terceirização vem sendo utilizada desde a década de 60 e muitas vezes dissociada da normatização do Direito do trabalho.

Após anos da promulgação da atual Constituição e da CLT foi promulgada a Lei 13.467/17, a conhecida Reforma Trabalhista e trouxe várias alterações à Lei nº 13.429/17 em vigor desde 31 de março de 2017 que trata do instituto da terceirização conforme será abordado a seguir.

Através de pesquisa bibliográfica foram analisados quais os verdadeiros impactos da nova regulamentação da Terceirização Trabalhista implementada pela Lei da Reforma Trabalhista.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização do trabalho surgiu nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial quando as empresas necessitavam atender à grande demanda na confecção de armas. Surgiu na época o chamado Toyotismo, um sistema flexível de produção em grande escala que autorizava que as empresas transferissem partes da produção para outras empresas. Consequentemente, foram criadas as empresas de pequeno e médio porte que teriam como fim atender às de grande potencial em sua atividade-meio para que essa focasse em sua atividade principal (SOARES, 2018).

Sobre o toyotismo, Mauricio Godinho Delgado ensina que:

> O toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa polo. Passa-se a defender, então, a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado. (DELGADO, 2016).

No Brasil a Terceirização teve início em 1950, quando ocorreu a crise externa e, por isso, foram introduzidas práticas de flexibilização e subcontratação da mão-de-obra para

diminuir os custos e encargos, principalmente nas multinacionais que vieram para o país. (VIANA, 2017).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, (2018) “o instituto da terceirização representa uma forma de flexibilização das normas trabalhistas”.

Apesar de a terceirização ter iniciado na década de 50, a primeira legislação que tratou e permitiu expressamente as atividades que poderiam ser terceirizadas é datada de 1966 e foi normatizada pelos Decretos-lei 1.212 e 1.216. Todavia, para a doutrina dominante a principal norma que trouxe a flexibilização da atividade como um gênero, foi regulada na lei n° 6.019/1974 a qual dispunha sobre a empresa de trabalho temporário, que tinha por objetivo colocar trabalhadores à disposição de outras empresas, mas somente para casos de substituição temporária na falta de obreiros ou em grande excesso de serviço. Posteriormente, surgiu a lei n° 7.102/1983 que cuidou sobre a terceirização da prestação de serviços de vigilância e transporte de valores em instituições financeiras (SOARES, 2018).

Nesse quadro de ausência de um diploma legal abrangente sobre a terceirização, a jurisprudência trabalhista realizou o seu papel de interpretar o conjunto da ordem jurídica vigorante no País, inclusive as suas matrizes constitucionais e internacionais imperativas, lançando essa interpretação na Súmula 331 do TST (SOARES, 2018).

Importante se faz salientar que essas legislações tratavam sobre atividades específicas e não sobre o gênero terceirização, o que somente foi tratado em março de 2017 com a aprovação da lei 13.429 a qual alterou alguns dispositivos da lei nº 6.019/74 que dispõem sobre trabalhos temporários e regem sobre a terceirização de trabalho, quais sejam: alterou o artigo 4º, incluiu os artigos 4ºA e 4ºB alterou o artigo 5º e incluiu os artigos 5ºA e 5ºB, e os artigos 19A ao 19C, todavia a lei ainda não determinou o que seria atividade meio ou atividade fim da empresa.

Ocorre que, com a aprovação da lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), a lei nº 13.429/2017 sofreu novas alterações em seus dispositivos, que tratam da terceirização, na redação do caput dos artigos 4ªA e 5ºA e a inclusão dos artigos 4ºC, 5ºC e 5ºD. Todavia, a reforma trabalhista determinou que é possível a terceirização de qualquer atividade da empresa, não havendo mais razão para distinguir o que seria atividade-meio ou atividade-fim da empresa. Tal mudança está disposta no artigo 4º-A da lei nº 6.019, de 03 de Janeiro de 1974, que passa a vigorar com as alterações trazidas pela lei nº 13.467/17.

Diante de tais mudanças foram propostas a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e Recurso Extraordinário (RE) 958.252, que objetivavam a declaração de inconstitucionalidade da aplicação da terceirização também nas atividades fim

da empresa. Ocorre que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou por maioria dos votos – 7 a 4 após a realização de cinco sessões, que é constitucional a terceirização em qualquer atividade da empresa (ARAGÃO; OLIVEIRA, 2018).

A tese de repercussão geral aprovada no Recurso Extraordinário - RE 958.252 *in verbis*:

> O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: **"É lícita à terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante"**, vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018 (STF, 2018-on-line). *(grifo nosso).*

A decisão de julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 324, *in verbis:*

> Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. **É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim**, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: I) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e II) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018 (STF, 2018-on-line). *(grifo nosso)*

Tal mudança altera de forma considerável o instituto da terceirização, bem como representa flexibilização dos direitos trabalhistas, além de reduzir de forma drástica os contratos de trabalhado com vínculo de emprego diretamente com a empresa que usufrui da atividade desenvolvida pelo empregado.

Pode-se então concluir que o objetivo da terceirização é a diminuição dos custos além de dar mais eficiência e melhorar na qualidade da prestação do serviço. Porém, na busca de melhores resultados empresariais, os trabalhadores estão perdendo a vinculação jurídica e consequentemente direitos trabalhistas com as empresas e até onde isso é benéfico ao trabalhador, à parte hipossuficiente dessa relação?

2 - FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DA TERCEIRIZAÇÃO E A CONTRIBUIÇÃO NA TAXA DE DESEMPREGO

A regulamentação legal da terceirização constitui um dos elementos centrais da reforma trabalhista ultraliberal levada a cabo no Brasil no ano de 2017. Com obstinado propósito de recuperar o poder do capital sobre o trabalho em parâmetros próximos ao livre mercado de mão de obra, a reforma busca romper com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho (AMORIM, 2017).

Em um dossiê realizado pela CUT (Central Única dos Trabalhadores), acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores mostra que o efeito deste fenômeno vem se agravando através da precariedade das condições de trabalho e da ameaça à vida dos trabalhadores, revelando, assim as várias faces da terceirização, como o "calote" [1] nos trabalhadores, as doenças, acidentes e mortes e os ataques aos direitos dos trabalhadores terceirizados. O calote por parte das empresas é o principal problema relatados pelos trabalhadores, muitas delas atrasam salários por vários meses, além de ocorrer à inadimplência com o INSS e FGTS (AMORIM, 2017).

Outra face da terceirização são os acidentes e mortes no trabalho computado todos os anos. Esses números são maiores nas empresas prestadoras de serviço, pois as mesmas muitas vezes não investem em medidas preventivas, mesmo nas atividades que envolvem maiores riscos. Assim as empresas contratantes transferem para as empresas prestadoras de serviços os riscos de acidentes de trabalhos, deixando a cargos destas a responsabilidade por eventual morte ou acidente do trabalhador e na grande maioria dos casos o trabalhador fica a mercê nessa situação. (AMORIM, 2017).

Para Jorge Luiz Souto Maior (2014) [2] terceirização:

> Terceirização "é técnica moderna de administração do trabalho", mas, concretamente, representa uma **estratégia de destruição da classe trabalhadora**, de inviabilização do antagonismo de classe**, servindo ao aumento da exploração do trabalhador, que se vê reduzido à condição de coisa invisíve**l, com relação à qual, segundo a trama engendrada, toda perversidade está perdoada. **A terceirização, ainda, visa a dificultar que se atinja a necessária responsabilidade social do capit**al. (SOUTO MAIOR, 2014). *Grifo nosso*.

Segundo dados do Jornal Correio Brasiliense (2019) "Apesar de a economia estar se recuperando lentamente desde 2017, o mercado de trabalho não dá sinais de melhora". Pelo contrário, os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostraram que a taxa de desemprego aumentou entre o último trimestre de 2018 e o primeiro

[1] Dicionário Significado de Calote: substantivo masculino (Popular) Dívida que não foi quitada ou paga; a dívida obtida através da pessoa que não tinha a intenção de pagá-la.

[2] Jorge Luiz Souto Maior é Juiz do trabalho, titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí (SP), livre docente em Direito do Trabalho pela USP e membro da Associação de Juízes para a Democracia.

de 2019, passando de 11,6% para 12,7%. Na prática, significa que o número de pessoas que procuram vagas subiu de 12,2 milhões para 13,4 milhões (CB- ECONOMIA *on-line*, 2019).

Em pesquisa realizada no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2019) "A taxa de desocupação de 12,4% no trimestre móvel encerrado em fevereiro de 2019, subiu 0,9 ponto percentual em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (11,6%)". No trimestre de dezembro de 2018 a fevereiro de 2019, havia 13,1 milhões de pessoas desocupadas no Brasil. Esse contingente cresceu 7,3% (mais 892 mil pessoas) frente ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (12,2 milhões). No confronto com igual trimestre de 2018, manteve-se a estabilidade.

Segundo Maria Fernanda Garcia (2018), em pesquisa realizada no site Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) logo após a entrada em vigor da reforma trabalhista o Brasil teve uma queda acentuada no número de empregos formais, conforme demostrado no gráfico abaixo.

Quadro 01 – Saldo de Emprego Formal 2017/2018

CAGED - Jan 2018

Fig. 1. Brasil – Saldo do Emprego Formal no período de janeiro de 2017 a janeiro de 2018, segundo CAGED (Maria Fernanda Garcia) *0n-line* 2018.

3 - A REAL MOTIVAÇÃO PARA A ALTERAÇÃO DO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO

Atualmente se mantém um discurso de que, diante das dificuldades das empresas de se manterem no mercado, é preciso reduzir gastos para manter os lucros e focar na competitividade, que a terceirização tem por objetivo não apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa, sendo, portanto, uma

decisão estratégica visando à modernização das relações empresariais. Discurso esse utilizado para implantar a terceirização, uma modalidade de trabalho já bem fragilizada de forma irrestrita. (NETO e CAVALCANTE, 2019).

No real contesto do Brasil a terceirização vem sendo utilizada para afastar responsabilidades por obrigações trabalhistas e reduzir custos, se manifestando de formas distintas: como maneira de rebaixar a remuneração do trabalho e benefícios sem burlar a legislação laboral; como relação de emprego triangular, utilizando de agências de intermediação de mão de obra, através de contratação temporária, etc. (MEIRELES, 2019).

Os dados mostram que a reforma trabalhista e a ampla liberação da terceirização do trabalho no Brasil não trouxeram o aumento na taxa de emprego como esperado, na verdade esse modelo provocou a precarização das condições de trabalho e colocou o trabalhador parte hipossuficiente da relação em uma situação desfavorável e de vulnerabilidade diante de empregadores que tem a lei a seu favor para potencializar seus lucros em detrimento das garantias e direitos dos trabalhadores.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após um período de extrema inércia legislativa sobre a terceirização, o ano de 2017 foi um divisor de águas para o direito do trabalho como um todo, mais especificamente no que tange à terceirização, com duas leis sobre o tema, num intervalo de menos de 12 meses. A terceirização há muito tempo já é uma realidade em nosso cotidiano e durante todo esse período teve mínima regulamentação.

A Lei 13.467/17 a denominada Reforma Trabalhista introduziu no Brasil a possibilidade, por hipótese expressamente prevista em lei, da terceirização em qualquer atividade desenvolvida por uma empresa.

A terceirização, no entanto, somente será lícita se observadas às formalidades impostas pela lei, além de serem observadas as restrições nela prevista, sob pena de configuração da relação de emprego diretamente entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços. Mas na verdade com a nova lei, ficará mais difícil responsabilizar empregadores que desrespeitam os direitos trabalhistas porque a relação entre a empresa principal e o funcionário terceirizado fica mais distante e difícil de ser comprovada.

O discurso por parte do empregador é o de reduzir gastos e potencializar lucros em detrimento das garantias e direitos dos trabalhadores, mas na verdade o padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do direito do trabalho, que é o da proteção do trabalhador.

E diante desse quadro o que resta é tentar reduzir essa prática, e em nome do Princípio da dignidade da pessoa humana estabelecer uma condição mais digna e segura para os trabalhadores.

5 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** - (Revisto e Ampliado), 15ª Edição - 2016. Editora: LTr80 Ltda. São Paulo/SP.

NETO Francisco Ferreira Jorge, **CAVALCANTE** Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho – 9ª Edição revista e ampliada. Editora: Atlas – São Paulo/SP 2019.

ARAGÃO Bernardo Afonso Martins Faria e **OLIVEIRA** Priscila Emanuelle - Artigo Publicado. **A Terceirização pós a Reforma Trabalhista**. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/70442/a-terceirizacao-pos-reforma-trabalhista#_ftn1. Divulgados na Revista Jus Navigandi. Acesso em 06 de Junho de 2019.

SOARES, Lorrana Ferreira. **A Reforma Trabalhista e a Terceirização**: realidade e polêmica do tema. 2018. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=SOARES%2C+Lorrana+Ferreira.+A+Reforma+Trabalhista+e+a+Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%3A+realidade+e+pol%C3%AAmica+do+tema.+2018.+Artigo+Google+Acad%C3%AAmico.++&btnG=. Acesso em 10 de Junho de 2019. Artigo Google Acadêmico.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - STF - RE 958252. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236. **STF**. **ADPF 324** em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Julgamento: 30/08/2018 Acesso em: 03 de Julho de 2019, ás 09h40min.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. TERCEIRIZAÇÃO: DA ATIVIDADE-FIM É O FIM DA TERCEIRIZAÇÃO - 2017. Site Migalhas - Disponível em: https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI261103,21048Terceirizacao+da+atividadefim+e+o+fim+da+terceirizacao. Acesso em 16 de Julho de 2019, ás 17h00min.

MEIRELES Edilton. **TERCEIRIZAÇÃO,** Subordinação e Relação de Emprego na Reforma Trabalhista, 2019. Envio | Revista dos Tribunais – 24/06/2019.

SITE IBGE - ESTATÍSTICAS SOCIAIS. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Matéria e gráfico Fig.1 disponíveis em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24109-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2019. Por Maria Fernanda Garcia. BRASIL – Saldo do Emprego Formal no Período de Janeiro de 2017 a Janeiro de 2018. Matéria disponível em: https://observatorio3setor.org.br/noticias/depois-da-reforma-trabalhista-desemprego-aumenta-no-brasil/. Acesso em 12 de Agosto de 2019, ás 14h15min.