

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE DIREITO**

HENRIQUE VOGLEY DE MELLO
PROFESSOR-ORIENTADOR – WILTON COSTA

TERCEIRIZAÇÃO – PÓS REFORMA TRABALHISTA

Rio de Janeiro

2019.1

TERCEIRIZAÇÃO OUTSOURCING

Autor:

Henrique Vogeley de Mello

Orientador

Wilton Costa

RESUMO

O presente artigo onde se intitula como “terceirização – pós reforma trabalhista” trata-se da reforma trabalhista no tocante a terceirização, principais mudanças, objetivos, o que mudou para os trabalhadores e para as empresas em um contexto geral. As alterações no nosso dispositivo legal, jurisprudências e o que incentivou a ter esta reforma.

Também o referente artigo objetivou conhecer a importância que está lei representa em nosso ordenamento o que modificou no mercado de trabalho e nas administrações das empresas, as desconfianças geradas e a importância da flexibilidade das empresas ao se adequar ao novo cenário. Ao qual dispõe sobre os contratos de serviços terceirizados não somente da atividade meio, como da atividade fim.

Palavras-chave: reforma, trabalhista e terceirização.

ABSTRACT

This article, entitled "outsourcing after the labor reform, talks about the issues regarding outsourcing major changes, objectives, what has changed for workers and for companies in a general context after the labor reform, such as jurisprudence, doctrine and what led to have this reform done.

The article also aimed to know the importance that this law represents in our planning, which changed the labor market and the management of the companies, the distrusts generated and the importance of the flexibility of the companies when adapting to the new scenario. To which it disposes about the contracts of outsourced services not only of the average activity, as of the end activity.

Key-words: reform,, outsourcing, Labour.

1. INTRODUÇÃO:

O período de transformações rápidas e profundas pelo qual passou a humanidade nos últimos séculos resulta daquilo que a sociologia clássica vem chamando de "projeto moderno" e que, segundo Weber, tem como um de seus principais traços característicos a racionalização.

Elemento central do capitalismo em todas as épocas, a organização do trabalho talvez tenha sido o fato da vida no qual é possível identificar com maior clareza os impactos do processo de racionalização moderno referido por Weber.

Visando à maximização do lucro, mola motriz que empurra o Homem em direção ao mercado, os fatores de produção foram submetidos a sucessivas vagas de racionalização, em substituição às formas ancestrais.

O tema sobre reforma trabalhista em relação a terceirização, vem de uma discussão muito longa e ampla, sobre vários aspectos, dentre eles; pontos positivos e negativos, o que mudou da regra antiga, no que a empresa é beneficiada e o que o trabalhador é beneficiado, entre outras.

Propõe-se examinar as principais alterações do novo diploma legal quanto à terceirização, entendida como prestação de serviços a terceiros. Considerando o atual critério legal, terceirização é a transferência feita pela contratante (tomadora) 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.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A palavra terceirização é bastante elucidativa. O termo faz referência às palavras terceiro, intermediário, interveniente e que segundo Delgado (2010) trata-se, no ramo do Direito do Trabalho, do fenômeno pelo qual se dissocia a relação

econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Esse fenômeno coloca o empregado numa relação laborativa direta com o chamado tomador de serviços, ou seja, quem necessita da força de trabalho. Mas a sua relação contratual se desenvolve com outra pessoa, a chamada de prestadora.

A terceirização deve envolver a prestação de serviços e não o fornecimento de trabalhadores por meio de empresa interposta. Portanto, defende-se o entendimento de que os referidos serviços, na terceirização, devem ter certa especialidade.

Na terceirização, a contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado (art. 5º-A, § 4º, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017). Essa previsão tem caráter meramente facultativo, diversamente da mencionada determinação cogente relativa ao trabalho temporário (art. 9º, § 2º, da Lei 6.019/1974).

A empresa contratante (tomadora) é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços (como já se previa na Súmula 331, itens IV e VI, do TST), e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei 8.212/1991 (art. 5º-A, § 5º, incluído pela Lei 13.429/2017).

Ainda quanto ao tema, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93” (Pleno, RE 760.931/DF, DJe 02.05.2017).

3. PRINCIPAIS DIPLOMAS LEGAIS E A SÚMULA 331 DO TST.

3.1 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE:

A relação de trabalho, em interpretação extensiva,[2] pode ser extraída do artigo 594 do Código Civil, o qual prescreve que “toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

No entanto, é imperioso observar que a relação de trabalho não é sinônimo de relação de emprego. Todas as relações de emprego são consideradas relações de trabalho, mas nem todas as relações de trabalho são relações de emprego, já que é necessária a presença de requisitos legais para a sua configuração.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, a relação de emprego é aquela “relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”. [3]

À luz do conceito descrito acima, e em consonância com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, verifica-se que a relação típica de trabalho é composta pelo elemento da pessoalidade que consigna que o sujeito da relação jurídica empregado deve prestar seus serviços em favor do empregador pessoalmente[4], sem poder se fazer substituir.

O segundo elemento que deve estar presente na relação de emprego é a habitualidade, ou seja, o empregado deve prestar seus serviços ao empregador de maneira não eventual e deve ser necessário à atividade normal do empregador[5].

Deve estar igualmente presente o elemento da onerosidade, que consiste na remuneração do trabalho realizado pelo empregado por parte do empregador[6].

E, por fim, o elemento da subordinação jurídica que determina a subordinação da prestação de serviços do empregado ao empregador[7].

A propósito, cumpre observar que, à luz da reforma trabalhista engendrada pela Lei 13.467/2017, situações que anteriormente configuravam relação de emprego passaram a sofrer enquadramento diverso. É o caso do trabalho autônomo, disciplinado pelo art. 442-B da CLT, introduzido pela referida lei:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) 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.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

3.2 Súmula 331 –

O referido instrumento normativo assim estabelece:

I. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II. A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade – meio do tomador dos serviços, desde que inexistam a personalidade e a subordinação direta.

IV. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93).

4. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM.

Por atividade-fim entende-se a atividade principal da empresa, aquela que consta em seu objeto social e tem caráter preponderante, enquanto a atividade-meio é aquela viabiliza o alcance da atividade principal, mas com ela não coincide, é considerada uma atividade de apoio.

No entanto, com os avanços tecnológicos e as mudanças sofridas nos modos de produção, tornou-se difícil a delimitação da atividade que se enquadra no conceito de atividade-fim ou no conceito de atividade-meio, uma vez que atividades que anteriormente eram consideradas atividades principais, hoje são entendidas como atividades de apoio e atividades consideradas essenciais para o desenvolvimento da atividade principal são vistas como atividades acessórias.

O plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu por 7 votos a 4, que é constitucional o emprego de terceirizados na atividades-fim das empresas.

Isso já era permitido desde o ano passado, quando o presidente Michel Temer sancionou a lei da reforma trabalhista, que permite a terceirização tanto das chamadas atividades-meio (serviços de limpeza e segurança em uma empresa de informática, por exemplo) quanto das atividades-fim.

Mas havia um impasse em relação a 4 mil ações anteriores à lei da reforma trabalhista que questionavam entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em vigor desde 2011, segundo o qual era proibido terceirizar a atividade-fim. Agora, essas ações, que tramitam em várias instâncias da Justiça, deverão ter resultado definitivo favorável às empresas.

Para a maioria dos ministros do STF, a opção pela terceirização é um direito da empresa, que pode escolher o modelo mais conveniente de negócio em respeito ao princípio constitucional da livre iniciativa. Segundo a compreensão da maioria, a terceirização não leva à precarização nas relações de trabalho.

A decisão do Supremo foi tomada no julgamento de duas ações apresentadas por empresários e que pediam a derrubada das decisões do TST que proibiam a terceirização das atividades-fim.

No julgamento, os ministros do STF mantiveram um outro entendimento do TST – o de que a empresa que terceirizar será responsabilizada em caso de não pagamento de direitos trabalhistas pela empresa fornecedora da mão de obra.

O Supremo decidiu também que a decisão vale apenas para casos que tramitam atualmente na Justiça e que ainda estão pendentes de decisão ou recurso. Ou seja, o entendimento que considera constitucional a terceirização de atividade-fim não

permitirá reabertura de processos que já transitaram em julgado (quer dizer, dos quais não cabe mais recurso, mesmo que as empresas tenham sido eventualmente punidas).

5. MUDANÇAS PROCESSUAIS E MATERIAIS

5.1 Direito processual

1) Honorários periciais.

A perícia geralmente é requerida para insalubridade e periculosidade.

Antes: os honorários periciais eram responsabilidade da parte sucumbente, exceto se esta fosse beneficiária da justiça gratuita. Então, caso o empregador perdesse, este era responsável pelo pagamento dos honorários periciais, por outro lado, se o empregado perdesse e fosse beneficiário da justiça gratuita, a União arcava com os custos.

Reforma: o empregado beneficiário da justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários periciais, os créditos obtidos em outros processos suportarão as despesas. Somente se tiver créditos a receber, nem receber nos próximos 2 anos, é que a União irá arcar com a despesa.

2) Honorários de sucumbência.

Antes: eram incabíveis em razão da mera sucumbência.

Reforma: são cabíveis honorários tanto para o reclamante quanto para o reclamado, variam entre 5% e 10%, a compensação de honorários é vedada. Os honorários são devidos aos advogados da parte vencedora. O beneficiário da justiça gratuita também terá de pagar essa remuneração, caso ele tenha créditos a receber de outros processos, estes serão usados para pagar os honorários advocatícios do que perder. Entretanto, se não tiver, a cobrança ficará suspensa pelo período de 2 anos, após esse intervalo, a obrigação de pagar será extinta.

3) Exceção de incompetência.

Apresentada a exceção de incompetência, o processo é suspenso, até o julgamento da exceção.

4) Petição inicial – Liquidação dos pedidos.

Antes: apenas no procedimento sumaríssimo era necessário apresentar os pedidos líquidos.

Reforma: a petição inicial tem que estar liquidada em todos os procedimentos. O pedido tem que ser líquido e certo, passou a ser uma regra para todas as ações trabalhistas, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito.

5) Arquivamento e pagamento de custas.

O não comparecimento do reclamante em audiência importa em arquivamento do processo e, por conseguinte, a condenação em pagamento das custas processuais, mesmo que beneficiário da justiça gratuita. O depósito referente às custas processuais, é condição para a propositura de nova reclamação, salvo se restar comprovar que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

6) Revelia e apresentação de defesa e documentos.

Antes: a ausência da parte reclamada em audiência implicava em revelia e confissão no que tange a matéria fática.

Reforma: ainda que a parte reclamada não tenha comparecido em audiência, caso o advogado esteja presente, este poderá entregar a contestação e os documentos.

7) Homologação de acordo extrajudicial (jurisdição voluntária)

Possibilita ao empregador e ao empregado celebrarem por meio de um acordo, o pagamento das verbas trabalhistas, que poderá ser homologado judicialmente. O processo de homologação de acordo extrajudicial será iniciado por uma petição conjunta das partes, estas devem estar acompanhadas por advogados diferentes. O juiz analisará o acordo no prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, que poderá designar audiência.

É importante salientar, que a petição de homologação suspende o prazo prescricional para reclamação trabalhista, no que tange aos direitos nela especificados.

8) Execução iniciada pelas partes – Extinção da execução de ofício.

Antes: o cumprimento de sentença podia ser promovido de ofício pelo Poder Judiciário.

Reforma: a execução, em regra, será promovida pelas partes. Haverá execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal quando as partes não estiverem representadas por advogados.

9) Indicadores de transcendência.

Os indicadores de transcendência para o Recurso de Revista foram regulamentados no art. 896-A, CLT, ou seja, para que suba para o TST, o relator deverá analisar a presença dos indicadores, são eles:

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

É necessário que haja transcendência do interesse individual das partes para que o recurso suba.

10) Depósito recursal – Isenção – Beneficiário da justiça gratuita.

Antes: a parte que era beneficiária da justiça gratuita, era isento de custas, entretanto, era necessário recolher depósito recursal.

Reforma: a parte beneficiária da justiça gratuita é isenta de recolher depósito recursal.

11) Contagem dos prazos em dias úteis.

Prazo passou a ser contado em dias úteis.

12) Preposto.

O preposto não precisa mais ser empregado da parte reclamada.

13) Prescrição intercorrente

A prescrição intercorrente passou a ser admitida no processo do trabalho.

14) Incidente de desconsideração da personalidade jurídica

O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será aplicado ao processo do trabalho

15) Distribuição do ônus da prova

Será igual no Código de Processo Civil.

16) Edição de súmulas pelo TST

O TST terá que observar alguns requisitos ao editar súmulas, dentre eles, voto de 2/3 de seus membros, caso a matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, 2/3 das turmas em pelo menos dez sessões diferentes.

5.2 Direito Material

Começamos por algumas das alterações que dizem respeito ao direito material do trabalho:

Horas in itinere

Este tema sofreu profunda transformação a partir da lei 13.467/2017. O texto revogado afirmava que: “Art. 58, § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.” Este dispositivo é secundado pela Súmula 90 do C. TST que procura “regulamentar” este artigo.

O tempo gasto pelo empregado com o percurso casa-trabalho e trabalho-casa foi considerado com tempo à disposição e, assim, como o tempo de serviço. Desse modo, foi alterada a redação do 2º do art. 58 da CLT. Logo, o tempo gasto pelo trabalhador do portão da empresa até o local de trabalho não será também contado.

Isso significa dizer que a partir da entrada em vigor da nova lei sempre que o trabalhador for conduzido para o trabalho com meios fornecidos pelo empregador esse período em que se encontra no deslocamento residência-trabalho e vice-versa não mais será computado em sua jornada como se em efetivo exercício estivesse.

Os empregados não poderão mais acrescer à sua jornada de trabalho o período de deslocamento no trajeto residência-trabalho e isso representará perdas significativas nos seus salários, pois a soma das jornadas itinerárias com a jornada normal de trabalho implicava em jornadas extraordinárias e eram remuneradas com adicional de, no mínimo, 50%.

Da compensação e prorrogação de jornadas.

No texto antigo se admitia a prorrogação de jornadas, no limite de duas extras diárias, por acordo entre as partes ou mediante contrato coletivo de trabalho.

No novo texto também se admite a pactuação de prorrogação, por acordo individual, bem como por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (Art. 59, caput).

A diferença reside em que, a hipótese de compensação anual de jornadas, conhecida como banco de horas, que anteriormente exigia acordo ou convenção coletiva para a sua adoção (Art. 59, § 2º), agora passa a ser pactuada individualmente, desde que a compensação das jornadas ocorra em um período máximo de seis meses (Art. 59, § 5º).

Também ficou expresso que o acordo de compensação mensal pode ser efetuado por acordo individual, tácito ou escrito (Art. 59, § 6º).

A possibilidade de acordo de compensação individual já era autorizado pelo TST, em sua Súmula 85. A novidade é a possibilidade por expressa previsão legal de acordo individual de compensação tácito.

Da equiparação salarial;

Esse tema sofreu profunda alteração.

Aqui temos o regime até então estabelecido pela lei e pelos entendimentos cristalizados em Súmula do TST. O antigo texto admitia a equiparação para trabalhadores que exercem seu ofício em uma mesma localidade e agora houve uma grande restrição à equiparação salarial, admitindo-se apenas para os trabalhadores que exercem suas atividades no mesmo estabelecimento empresarial.

A súmula 6 do TST havia alargado o conceito de localidade para toda uma região metropolitana (inciso X), ou seja, mesmo que em municípios distintos haveria possibilidade de equiparação salarial, o que, com o novo texto, se tornou inviabilizado.

A partir de agora, além do tempo de serviço inferior há dois anos na função, terá o trabalhador que fazer prova de que trabalha na empresa há pelo menos 4 anos, pois caso tenha sido contratado a mais de 4 anos, ainda que para exercer função diversa, não será possível deferir-se pedido de equiparação salarial.

Outra mudança radical foi a de que não há mais necessidade de que o plano de cargos e salários seja homologado pelo Ministério do Trabalho para sirva de óbice à equiparação pretendida. Uma vez comprovada a existência de plano de cargos e salários na empresa e tendo sido atendidos seus requisitos, não há falar em equiparação salarial (art. 461, § 2º e 3º).

Da limitação da responsabilidade dos sócios.

Outra novidade trazida com a reforma 13.467 foi a limitação da responsabilidade do sócio retirante, ficando estabelecido que:

“Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - A empresa devedora;

II – Os sócios atuais;

e III – Os sócios retirantes. Parágrafo único.

O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

Este dispositivo sequer seria necessário, ante a existência a longa data do dispositivo idêntico que se encontra alocado no artigo 1003, § único do Código Civil cuja utilização no Processo do Trabalho se encontra autorizada pelo artigo 8º da CLT. Ocorre que esse dispositivo também não tem sido muito prestigiado na Justiça do Trabalho sempre sob o pálio da proteção do hipossuficiente ainda que essa proteção implique em negar vigência a expresso texto legal.

A partir de agora não mais será necessário recorrer a dispositivo existente na lei civil, o qual a partir da entrada em vigor do novo texto esta norma de proteção a terceiros que não constem do título executivo passe a ser efetivamente observada.

Dos honorários sucumbenciais.

Aqui temos uma verdadeira novidade no Processo do Trabalho. A partir da entrada em vigor da lei teremos a instituição dos honorários de sucumbência, que deverão ser fixados entre no mínimo 5% e no máximo 15%, sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (Art. 791-A).

Esse preceito, por si só, seria suficiente para causar uma grande mudança no Processo do Trabalho. Todos que militam nesta Justiça Especializada tem conhecimento acerca do número expressivo de pedidos existentes nas peças .

Penso que é uma das medidas mais moralizadoras do novo estatuto e que produzirá, sem dúvida nenhuma, no médio e longo prazo, profundos impactos até mesmo no número de Reclamações a serem ajuizadas.

Da contribuição Sindical.

Após intensa discussão sobre esta matéria para a manutenção econômica dos sindicatos, acabou sendo aprovado um dispositivo que torna facultativa a contribuição sindical, contrariamente ao cenário anteriormente verificado, que era o da compulsoriedade destas contribuições.

Da prevalência do negociado sobre o legislado.

Outro tema que sofreu severos embates da nova legislação e que despertou paixões inconciliáveis.

O panorama até então adotado era aquele estabelecido na CF/88 que em seu artigo 7º XXVI garantia o reconhecimento das convenções e acordos coletivos.

Ocorre que não obstante esta previsão Constitucional, ordinariamente o que tínhamos era a invalidação de ajustes coletivos sob o argumento de que violavam a lei, no caso, os dispositivos da CLT vigente. Com a entrada em vigor do novo artigo 611-A, o panorama passa a ser o seguinte:

“ A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

“ Ficou ainda estabelecido que: “§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. “

A Lei 13.467 dificultou o máximo a intervenção do judiciário na validade das normas coletivas, limitando sua atuação. Adotou o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva dando maior segurança às convenções e acordos coletivos e aos seres coletivos.

6. PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

6.1 Exemplo de uma empresa terceirizada

Um dos pontos negativos da terceirização após a lei 13.429/17, foram as demissões em geral nas empresas, que viram como oportunidade em tempos de crise, para “enxugar” as despesas, optando por colocar empresas terceirizadas para fornecer serviços que anteriormente eram realizados por trabalhadores da própria empresa. Temos como exemplo a empresa LATAM LINHAS AÉREAS, que foi uma das principais a optar por este caminho, demitindo mais de 1.000 funcionários em um só ano. Como podemos ver na matéria a seguir:

”Na segunda-feira, 20 de agosto de 2018, após mais uma manhã fria, nebulosa e estafante de trabalho no aeroporto de Guarulhos. A gerência da LATAM convocava os trabalhadores dos setores mais precarizados da empresa para o comunicado das quase 1000 demissões na base. Simultaneamente, no aeroporto do Galeão, no Rio de Janeiro, os funcionários recebiam o mesmo recado: “é uma tendência inevitável do mercado e vocês estão todos demitidos”.

Trabalhadoras e trabalhadores das equipes de limpeza e do manuseio de bagagens, algumas com mais de 10 anos de casa, outros com menos, porém outrora esperançosos de um futuro estável para suas famílias recém formadas, tinham que lidar com o choque da notícia que lhes tirara o chão. A Reforma Trabalhista que já estava sendo aplicada ferozmente aos trabalhadores de outras categorias, atingiu de forma avassaladora os aeroviários, e não foram poucos os que choraram desacreditados. E enquanto a notícia corria aos corredores e pátios de calços das aeronaves, local de trabalho da maioria, os que permaneciam empregados seguiam trabalhando atônitos, angustiadamente passivos e incertos com o futuro.

Para os 1300 demitidos ainda fora dado um recado menos ainda “confortante”, não poderiam se candidatar às vagas que a empresa terceirizada Orbital abriu para suprir o atendimento à LATAM porque “segundo a nova lei trabalhista, um recém demitido não pode prestar serviço para sua ex-empresa, mesmo que contratado por outra, por no mínimo 18 meses”.

O que mais chama atenção neste exemplo de acontecimento, são os números de demissões, juntamente com a escassez de emprego, onde todas essas pessoas ficaram desempregadas por tempo indeterminado.

A flexibilização das normas trabalhistas foi considerada um imperativo advindo da globalização que buscou adequar-se ao novo conceito da relação capital-trabalho e conter a grande massa de desempregados[15].

Para os neoliberalistas, a flexibilização é um fenômeno inevitável e imposto pela globalização, deste modo, os países que almejam a instalação de parques industriais de empresas multinacionais e o desenvolvimento de postos de trabalho que estas empresas podem proporcionar, são forçados a desregular seu mercado de trabalho para aumentar a competitividade e reduzir custos.

A busca pelo investimento estrangeiro ocasionou uma verdadeira batalha entre os Estados, que para se tornarem mais competitivos buscaram reduzir o custo do trabalho humano em prejuízo dos próprios trabalhadores.

A flexibilização foi incentivada, igualmente, pela reestruturação da organização do trabalho originada na empresa Toyota, no Japão, criada pelo engenheiro Taiichi Ohno. Em oposição aos sistemas de produção em massa fordista e taylorista, surgiu o movimento toyotista que buscava uma alternativa à crise do capital no ocidente.

A principal característica do sistema toyotista é a flexibilidade, a qual foi aplicada em grande parte da linha de produção, na gestão comercial e na organização do trabalho, eliminando a rigidez fordista, em busca da maximização da obtenção de lucro. Para tanto, a organização da produção passou a ser conhecida como lean production ou produção enxuta que associa as vantagens da produção em massa com a produção artesanal, baseando-se em três premissas: o trabalho em equipe, o processo de aperfeiçoamento continuado e o just in time ou produção por demanda.

A questão da flexibilização das normas trabalhistas reflete que o direito do trabalho atua como mediador entre os interesses econômicos e sociais[19], exercendo importante papel de garantias dos direitos mínimos do trabalhador, mas por outro lado,

sem atuar como um obstáculo aos imperativos do crescimento econômico e do progresso da tecnologia.

Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas.



É possível que em 2019 seja alcançado um número de mais de 4 milhões de pessoas terceirizadas. Os números comprovam a expressividade da terceirização no mercado de trabalho nacional, seguindo uma tendência mundial.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização não é uma carta branca para toda e qualquer contratação, uma vez que não há permissão que se utilize da terceirização objetivando a intermediação da mão de obra, ou seja, deve-se coibir o fornecimento de trabalhador por meio de empresa interposta essa intermediação é admitida em caráter excepcional apenas nas relações de trabalho temporário.

Logo após a reforma trabalhista, muitas pessoas se colocaram, em textos na internet, redes sociais etc. a ponto de criticar, dizer que seria bom somente para os empregadores, enfim, nesse presente trabalho expor os pontos positivos e negativos para ambos (empregado e empregador) dentre outras reflexões.

REFERÊNCIAS:

- **TEXTOS COMPLETOS DE PESQUISAS ELETRÔNICAS:**

<http://www.esquerdadiario.com.br/Terceirizacao-leva-a-demissoes-em-massa-na-LATAM-politicos-e-judiciario-querem-mais> acesso 14jun. 2019

<http://www.sindmetalsjc.org.br/imprensa/ultimas-noticias/4144/amparada+na+lei+da+terceirizacao+latam+demite+1200+trabalhadores.htm> acesso 10jun 2019

<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=331>

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos?inheritRedirect=false

<https://jus.com.br/artigos/65201/terceirizacao-das-relacoes-de-trabalho/2>

<https://facilitadireito.jusbrasil.com.br/artigos/516928645/reforma-trabalhista-principais-mudancas-no-direito-processual>

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 20. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.