

UM “NOVO BRASIL” PELA ÓPTICA DA LEI DE TERCEIRIZAÇÃO

A "NEW BRAZIL" BY THE OPTICS OF THE OUTSOURCING LAW

Luciano Fortunato de Egidio

Graduando em Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade de Bom Jesus do Itabapoana, e-mail: fortunato.luc@gmail.com;

Leonardo Laurindo Zanon

Graduando em Direito da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade de Bom Jesus do Itabapoana, e-mail: zanonleo@hotmail.com;

Neuza Maria de Siqueira Nunes

Professora da Faculdade Metropolitana São Carlos (FAMESC) – Unidade de Bom Jesus do Itabapoana, e-mail: neuzamsnunes@gmail.com

Resumo

O presente trabalho tem como objetivo apresentar uma nova perspectiva de direitos e deveres inerentes à questão trabalhista a partir da óptica da Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017, na qual as mudanças estão sendo propostas. Com isso, haverá alterações em toda a estrutura da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, onde especialistas das mais diversas áreas apresentaram os prós e contras de um novo modelo de contratação, como já acontece em diversos países. Este estudo é de caráter estritamente bibliográfico, tendo a pesquisa sido direcionada às questões da nova óptica da terceirização trabalhista no Brasil. Os direitos, as garantias, como ficarão os salários, as férias, o 13º salário, o fundo de garantia por tempo de serviço e outros benefícios estão em discussão. O projeto de lei permitirá ampliar a terceirização, baixando os custos para que o mercado de trabalho tenha mais competitividade.

Palavras-chave: Trabalho; Legislação; Terceirização.

Abstract

The present paper aims to present a new perspective of rights and duties inherent to the labor issue from the perspective of Law 13.429 of March 31, 2017, in which the changes will be proposed. With this, there will be changes throughout the structure of the Consolidation of Labor Laws - CLT, where specialists from the most diverse areas presented the pros and cons of a new contracting model, as already happens in several countries. This study is of a strictly bibliographical nature, and the research was directed to the questions of the new perspective of outsourcing in Brazil. The rights, guarantees, such as wages, vacations, 13th salary, the guarantee fund for length of service and other benefits are under discussion. The bill will allow outsourcing to be expanded, lowering costs to make the labor market more competitive.

Keywords: Job; Legislation; Outsourcing.

INTRODUÇÃO

A partir da recente alteração na legislação trabalhista, o brasileiro precisará enxergar de um novo ângulo todas as pressuposições impactadas no mercado de trabalho e que vigorarão a partir da sanção da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, fato que irá causar muita controvérsia entre os trabalhadores brasileiros.

A Câmara aprovou o projeto de aguardava desde 1998 para ser votado e transformado em lei pela Presidência da República, onde, de agora em diante, poderá liberar no Brasil a terceirização de todos os setores, seja nas empresas, atividades fins ou atividade meio, inclusive no que tange ao serviço público, excluindo-se carreiras de Estado, dentre elas os juízes e auditores.

A “pejotização”, ou seja, termo que designa demitir o trabalhador enquadrado no regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para contratá-lo como pessoa jurídica – PJ, poderá ocasionar restrição aos direitos trabalhistas. No entanto, esse tipo de procedimento é considerado ilegal. Para entender melhor o tema, deve-se entender que a “pejotização” possui vínculos que estabelecem um ‘laço’ entre a empresa e o funcionário, mas que não haverá registro em carteira de trabalho – CTPS. Nesse contexto, não existirá a garantia de antes dos direitos trabalhistas, conforme previstos na legislação em vigor. Em suma, a partir do processo de terceirização, uma empresa que possui trabalhadores vinculados a ela, poderá ceder (alocar) os mesmos funcionários para outra empresa parceira.

Porém, referentes às leis trabalhistas, algumas modificações irão acontecer. Dentro dessa óptica, deve-se levar em consideração a flexibilidade do novo regime trabalhista. Após aprovação da lei, os patrões e os empregados poderão firmar acordos, classificados de combinado sobre o legislado que terá poder de sobrepor a qualquer norma trabalhista.

A REFORMA TRABALHISTA

Especialistas relatam a necessidade de que há muitos anos já deveria ter sido atualizada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), pelo menos, o básico. Comparada com legislações europeias ou norte-americanas, a legislação brasileira de 1943 é considerada sem flexibilidade e até mesmo ultrapassada em relação à de outros países. O argumento mais utilizado é de que, na prática, surgem a cada ano, dezenas, centenas e até milhares de contratos “ilegais” e por isso, a necessidade de regularização. Um exemplo

marcante, citado por muitos empresários são as reformas ocorridas na Europa, após a grande crise de 2008, e nos Estados Unidos da América, em que muitos teóricos afirmam não ser possível tal comparação com o conceito vivenciado no Brasil.

Um dos pontos discutido do projeto que regulamenta a lei é sobre a atividade a ser terceirizada. Como era e como ficaria as atividades-meio? Antes, um escritório de contabilidade poderia contratar uma empresa para fazer a limpeza do local, mas não contadores, que é sua atividade-fim. De modo geral, com a nova proposta, a empresa de contabilidade poderá terceirizar sua atividade-fim, ou seja, a contratação de contadores. (BRANT; PERRIN, 2017, s. p.)

A bancada do congresso brasileiro de parlamentares, que apoia o projeto, alega que o Brasil terá uma redução drástica no índice de desemprego. De acordo com números apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o país registrou a marca de 13,5 milhões de brasileiros sem emprego até fevereiro de 2017. Sendo assim, o maior índice já registrado dentro da perspectiva trabalhista, crescendo 36% em relação a períodos passados. (IBGE, 2017, s.p.)

Os que defendem as mudanças afirmam que as empresas passarão a ter um foco específico de produção, que haverá especialização de diversos setores e que ficarão mais especializados e até mais produtivos, com um crescente e elevado aumento em cadeia na produção. Um exemplo a ser citado é a contratação de uma empresa terceirizada que opera na área de serviços gerais, limpeza de instalações. Essa terceirizada poderá reduzir alguns procedimentos cotidianos, haja vista que em função da “redução” poderá prestar melhor serviço. Assim, com a burocracia diminuída e com menos recursos empregados, haverá maior produtividade. Isso irá significar um maior ganho real e condições mais propícias ao ambiente de trabalho e, principalmente, ao trabalhador. (WENTZEL, 2017, s. p.)

Vetados na proposta inicial alguns pontos, como o de prorrogar o prazo de 2070 dias do contrato trabalhista por convenção coletiva/acordo. Com o acordo, o trabalhador contratado temporariamente faz jus ao salário, ao horário de trabalho regulamentado, a previdência social e contra acidentes, os mesmos direitos inerentes aos trabalhadores fixos que exercem a mesma função. Além, do pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, 13º salário proporcional no caso de contratação de no máximo 30 dias.

Tem sido ainda motivo de grandes questionamentos à sanção dessa lei referente à questão dos concursos públicos. O projeto não possui nenhum artigo ou cláusula específica

sobre o tema. Apesar de ser muito amplo, não existe detalhamento quanto ao serviço público.

Para o professor do curso de Direito da Universidade Católica de Brasília, Wesley Machado Alves, o texto põe em risco os concursos públicos:

A extensão da terceirização, inclusive à atividade fim da administração pública, poderá afetar os concursos públicos e, por consequência, ter-se-á a criação de um empecilho à isonomia constitucional nas contratações pelo poder público. Isso porque ao necessitar de contratação de mão de obra, o gestor público poderá optar pela terceirização, forma mais simples e desprotegida de admissão de pessoal. (FERNANDES, 2017, s. p.)

Outro ponto relevante que deverá ser levado em conta, com a vigoração do processo de terceirização no país, será o provável aumento de produção e preços mais competitivos. A qualidade dos serviços do governo poderá melhorar, já que uma maior produção irá gerar maior arrecadação de impostos e uma elevação substancial do orçamento público.

O projeto foi concretizado a partir da utilização da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 – “Lei de Terceirização”. A partir de uma nova óptica e metodologia, a implementação e aplicação de um novo conceito poderá transformar substancialmente a legislação trabalhista no Brasil.

O presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Vagner Freitas, diz que é totalmente contrária ao projeto de terceirização, alegando que: “Os trabalhadores serão demitidos para as empresas contratarem por meio da terceirização” (MENDONÇA; ROSSI, 2015, s. p.)

Em contra partida, o presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), Paulo Skaf, retruca no sentido de que as novas regras serão mais importantes no que tange aos serviços com mão de obra especializada, motivo pelo qual os trabalhadores não serão prejudicados: “Você não vai terceirizar a sua base de produção, mas sim um serviço especializado”. E ainda, “Temos pesquisas que apontam que ninguém quer demitir ninguém para contratar como terceirizados” (MENDONÇA; ROSSI, 2015, s. p.)

Até o início da vigoração da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, o assunto estava sendo regido pela Súmula 331, de 2003, do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Porém, o dispositivo é claro quando a atividade fim e atividade meio, esclarecendo suas diferenças, ou seja, uma montadora de veículos automotores é uma atividade fim. No entanto, pela regra antes em vigor, somente atividades meio, tipo: manutenção, limpeza e serviço de vigilância, dentro da montadora, é que poderiam ser terceirizados.

O Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, chegou a afirmar durante uma entrevista que:

Não pretendemos incluir nada na reforma trabalhista e não precisa enviar uma medida provisória, por enquanto. Achei boa a proposta aprovada pela Câmara, e os vetos foram necessários para manter a coerência do governo com a proposta encaminhada. (MARTELLO; AMATO, 2017, s. p.)

Com isso, poderão acontecer alterações que possibilitam terceirizações de atividades por algumas empresas em setores diversos. Numa escola, por exemplo, antes só podiam ser terceirizados serviços contábeis, serviços gerais e alimentícios. Pelo novo sistema, poderão ser contratados (terceirizados) inclusive os serviços de professores.

Os apoiadores do projeto têm como ponto de vista a fundamentação do tema e a necessidade de surgimento de garantias jurídicas para empregadores e trabalhadores. A criação de novas possibilidades de trabalho é vista com otimismo por eles, inclusive com serviços especializados e produção aumentada.

A LEI Nº 13.429/17

Existe uma série de controvérsia aos que são contrários a lei da terceirização sob o subterfúgio de proteger os direitos dos trabalhadores. Severas opiniões sobre o tema corroboram para um posicionamento analítico/censurador da terceirização, compartilhando ideias e, sobretudo, objetivando emaranhar ainda mais a questão na omissão de tentar esclarecer o assunto.

Da mesma forma, comete o mesmo equívoco o empresário que opta pela terceirização pensando única e exclusivamente em compendiar os gastos. Nos setores onde forem detectadas fraudes, com objetivo de ter trabalhadores sem carteira assinada (precarizar), os direitos garantidos por lei serão aplicados. Em casos com elementos prejudiciais pertinentes a relação entre o prestador de serviço e a empresa contratante será eminentemente reputada de ilícitas essas terceirizações, não se esquivando dos riscos e sanções aplicáveis.

Nesse aspecto, apesar das negativas que envolvem a lei, todo o tramitar do processo na esfera legislativa, caso ocorresse de forma “transparente”, traria uma tranquilidade jurídica, tanto para patrões quanto aos trabalhadores a respeito da terceirização, resultando abreviar a “judicialização” do tema. Destaca-se que a sanção da

Lei nº 13.429/2017 caracteriza um grande e significativo progresso para o setor de terceirizações no país. Doravante, ficará a cargo do judiciário, empresários e sociedade o emprego desta legislação com total conjectura, envolvendo princípios que regem o direito no Brasil, utilizando da boa-fé e permeando todo o negócio jurídico.

Contrariando as afirmações do governo, muitos setores que não aprovam as novas medidas, confirmam preocupação. Nesse contexto, o Juiz André Cremonesi, da 5ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional de São Paulo, esclarece que o problema é outro: “As empresas responsáveis pela terceirização dos serviços seguirão contratando seus funcionários via CLT”, explica que: “O que está em jogo é o fim das convenções coletivas”. (MENDONÇA; ROSSI, 2015, s. p.)

A polêmica gerada em torno da proposta está nas mãos de Michel Temer, atual Presidente da República. Os céticos alegam que a nova medida traria mais segurança jurídica as empresas, beneficiando os quase 12 milhões de profissionais da área terceirizada no Brasil. Já os incrédulos, afirmam que, essa nova lei poderá precarizar todo um contexto trabalhista, prejudicando seriamente o trabalhador.

No entanto, ainda não há um entendimento, mas a unanimidade entre especialistas tange no sentido de ratificar que a economia brasileira mudou e, com isso, existe uma nova perspectiva e necessidade de adaptar toda a estrutura trabalhista vigente.

Com a sanção, será permitido pela nova legislação trabalhista efetuar a subcontratação de funcionários, dentro das “atividades-fim”, que nada mais são as atividades principais no setor de produção de bens e serviços.

Por outro lado, a nova regra ainda estipula que os contratos temporários terão validade por até seis meses. Na legislação anterior, só era aceito por até três meses, podendo ser prorrogados por um período de mais três meses, exceto, quando regulamentado por órgão de classe e em acordo coletivo.

Durante uma audiência pública realizada no dia 26 de junho de 2017, a Procuradoria Geral da República (PGR), através do procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, ingressou com uma ação direta de inconstitucionalidade em desfavor da Lei nº 13.429, que trata da terceirização da mão de obra no Brasil. Na ocasião foi citada pelo procurador a questão da ADI 5.735, que estava em apreciação do Supremo Tribunal Federal – STF, tendo por ministro relator Gilmar Mendes.

O Presidente da República, Michel Temer sancionou a referida lei no dia 31 de março de 2017. Desde o ano de 1998 que o projeto tramitava, e teve solicitado o seu arquivamento no ano de 2003 pelo então presidente Lula. O projeto ficou por muito tempo “esquecido”, mas após Temer assumir, rapidamente a base governista na Câmara conseguiu a sua aprovação, inclusive em tempo recorde.

"Se aquela lei é inconstitucional, imaginem agora onde a inconstitucionalidade atinge, inclusive, o serviço público, uma vez que permite a terceirização ilimitada no serviço público, como uma forma de burla ao concurso público e de burla ao impedimento do nepotismo", comentou Fleury.

A violação dos dispositivos constitucionais e dos vícios do projeto são pontos importantes a serem observados, conforme destacou o procurador-geral da República, Rodrigo Janot. (TEIXEIRA, 2017, s. p.) Em tempo, Janot ainda enfatizou a ampliação de forma “desarrazoada” referente ao serviço de mão de obra temporária, o que incidiria em “demandas complementares”. Dessa forma, romperia o processo de intermediação dessa mão de obra em caráter excepcional. (TEIXEIRA, 2017, s. p.)

O procurador-geral da República, Rodrigo Janot, fez questão de frisar que:

No pedido de suspensão da eficácia da lei, Janot diz que "grande contingente, de milhares de postos de emprego direto, pode ser substituído por locação de mão de obra temporária e por empregos terceirizados em atividades finalísticas, com precaríssima proteção social". (TEIXEIRA, 2017, s. p.)

Em suma, o projeto que visa regulamentar o processo de terceirização no país estabelece a equiparação das regras concomitante aquelas já praticadas em outros países, conforme estudos da Deloitte e da Confederação Nacional da Indústria (CNI), revelando o funcionamento do setor de terceirização em 17 países.

O assunto ainda irá causar muita controvérsia, principalmente no que tange a terceirização das atividades meio e fim, as quais não são praticadas na Alemanha, Austrália, Bélgica, China e Japão. A insegurança jurídica possibilita a abertura de várias interpretações referentes ao que poderá ou não ser terceirizado.

A indústria de sucos é um dos muitos exemplos a serem utilizados como forma de explicar esse sistema. As grandes empresas que operam nesse setor poderão sofrer algumas sanções judiciais, já que estão considerando a colheita e o plantio como parte integrante da atividade fim desse processo. O plantio de eucalipto, importante no setor da

fabricação de papel, já tem sido enquadrado por alguns magistrados como atividade fim e meio.

“A decisão do que terceirizar deve ser da empresa”, diz a gerente executiva de Relações do Trabalho da CNI, Sylvia Lorena. (EXAME, 2017, s. p.)

Antes da legislação específica para o tema em questão, apenas uma Súmula do ano de 1993 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), proibia a atividade fim e permitia a terceirização da atividade meio.

Países como a Suécia, Bélgica e Noruega já colocaram em prática a terceirização de todos os ramos de atividades. Costa Rica e Colômbia, países que integram a América Latina, também já estão permitindo esse tipo de atividade. Apesar dos Estados Unidos da América não está incluído nesse estudo, pode ser citado como um dos países onde a terceirização é permitida em todos os campos.

O sócio da área de Consultoria Tributária da Deloitte, Fernando Azar, ressaltou que, “quanto mais burocráticas forem as regras no Brasil, mais as companhias do país perdem mercado na economia mundial. Para ele, quando se tenta proibir parte da terceirização, há reflexos na competitividade das empresas.” (DIÁRIO DO COMÉRCIO, 2017, s. p.).

Para os céticos, como o sócio da Deloitte:

essa implantação do projeto de terceirização no Brasil poderá reduzir drasticamente o setor de contratação no país, principalmente pelo sistema da Consolidação do Trabalho – CLT. Inclusive, já existe uma defesa de que esse risco seja mínimo e que o Brasil tem uma legislação que protege o trabalhador. (DIÁRIO DO COMÉRCIO, 2017, s. p.)

Para Sylvia, da CNI, a nova lei libera a empresa que decide terceirizar para contratar outra companhia para a prestação de serviços e não pessoas. Essa empresa, por sua vez, terá trabalhadores contratados pela CLT. (SEBRAE, 2016, s.p.)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações ligadas à questão trabalhista no Brasil serão diretamente impactadas pela nova legislação, principalmente, nos aspectos que tangem a mão de obra terceirizada, podendo reduzir, em parte, os direitos do trabalhador brasileiro.

Com as transformações ocorridas na economia brasileira existe a necessidade de adaptação na legislação trabalhista vigente. É importante levar em conta a competitividade

do mercado, focando sempre nas principais demandas, sendo assim, por vezes, que se terceirize o serviço de mão de obra, tanto por pessoas jurídicas quanto por profissionais autônomos. A lei da terceirização permitirá que as empresas possam subcontratar os funcionários para atividades-fim, aquelas que representam as tarefas centrais na produção de bens e serviços.

REFERÊNCIAS

BRANT, Danielle; PERRIN, Fernanda. **Terceirização pode enfraquecer fiscalização de condições de trabalho.** Folha de São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1873956-terceirizacao-pode-enfraquecer-fiscalizacao-de-condicoes-de-trabalho.shtml> Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 DE MARÇO de 2017.** Brasília, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 06 abr. 2017.

_____. **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE.** IBGE, 2017. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/indicadores_2017.php Acesso em: 10 abr. 2017.

DIÁRIO DO COMÉRCIO. **Terceirização alinha regras brasileiras às internacionais.** Estadão Conteúdo, 2017. Disponível em: <https://dcomercio.com.br/categoria/leis-e-tributos/terceirizacao-alinha-regras-brasileiras-as-internacionais> Acesso em: 10 abr. 2017.

EXAME. **Terceirização equipara regras às de outros países, diz CNI.** Exame, 2017. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/economia/terceirizacao-equipara-regras-as-de-outros-paises-diz-cni/> Acesso em: 29 jun. 2017.

FERNANDES, Mariana. **Projeto da terceirização geral ameaça concursos públicos, dizem especialistas.** Correio Web, 2017. Disponível em: <http://concursos.correioweb.com.br/app/noticias/2017/03/03/noticiasinterna,37039/projeto-da-terceirizacao-geral-ameaca-concursos-publicos.shtml> Acesso em: 10 abr. 2017

MARTELLO, Alexandro; AMATO, Fábio. **Ministro descarta usar reforma trabalhista para mudar lei da terceirização.** G1. Globo, 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/ministro-descarta-usar-reforma-trabalhista-para-mudar-lei-da-terceirizacao.ghtml> Acesso em: 10 abr. 2017.

MENDONÇA, Heloísa; ROSSI, Marina. **Uma década depois, lei que regula terceirização é aprovada na Câmara.** El País Brasil, 2015. Portal eletrônico de notícias. Disponível em http://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/08/politica/1428528022_044096.html Acesso em: 10 abr. 2017.

SEBRAE. **As vantagens e desvantagens da terceirização.** Sebrae Nacional, 2016. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao,a3c085a596de0510VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso

em: 29 jun. 2017.

TEIXEIRA, Matheus. **PGR vai ao Supremo contra lei que libera terceirização de atividade-fim.** Consultor Jurídico, 2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-27/pgr-stf-lei-libera-terceirizacao-atividade-fim> Acesso em: 29 jun. 2017.

WENTZEL, Marina. **Terceirização: quais são as lições da experiência internacional? Portal eletrônico de notícias.** BBC BRASIL, 2017. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-39413856> Acesso em: 10 abr. 2017.