



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

TERCEIRIZAÇÃO NAS ATIVIDADES-FIM

Autores: MARIA ISADORA SILVA VIEIRA, KESSY POLIANY BORGES RAMOS, LEANDRO LUCIANO DA SILVA, TÂMARA SANTOS ANTUNES

Introdução

Devido à reforma trabalhista novos aspectos sobre a terceirização estão sendo discutidos, no qual notoriamente verificam-se as mudanças ocorridas com o advento da Lei nº. 13.429/2017, conhecida como Lei da Terceirização, que alterou dispositivos da Lei nº. 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário. Com essa alteração a lei passa a permitir que empresas contratem funcionários terceirizados para executar atividades-fim, ou seja, as principais funções da empresa. Apenas a súmula 331 do TST, que tratava da terceirização de funções relacionadas as atividades-meio, como os serviços ligados à vigilância e a limpeza. Com tais mudanças, há algumas discussões acerca dos aspectos constitucionais da terceirização das atividades-fim. Isto ocorre, pois mesmo após as Leis nº. 13.467/2017 e nº. 13.429/2017, a Súmula 331 do TST não foi revogada ou alterada, trazendo assim reiteradas decisões da Justiça do Trabalho entendendo como ilícitas a terceirização das atividades-fim. Com base nessas perspectivas, o presente trabalho tem como objetivo analisar as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, especificamente quanto à terceirização das atividades-fim advinda da lei 13.429/2017, o recente posicionamento do STF no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, bem como as consequências que essas alterações poderão acarretar tanto para o empregado como para o empregador.

Material e método

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, quer teve por objeto de análise da literatura especializada, a legislação aplicável à matéria e a jurisprudência trabalhista. Quanto à legislação aplicável, optou-se pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943 para melhor o melhor entendimento a respeito do exercício da terceirização nas atividades-fim.

Resultados e discussão

A partir da entrada em vigor da lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, houve a perspectiva de concepções extensamente propagandeadas para o âmbito empresarial nacional e que, mediante disposições atuais de alguns tribunais, sinalizam um grau efetivo de periculosidade, visto que várias situações que necessitam prosseguir por intermédio de um método conciso e objetivo, foram flexibilizados para aperfeiçoamento de circunstâncias antecedentes.

Ao que concerne à terceirização antepondo as explicações que visam retratar a sua constitucionalidade, é necessário compreender que as atividades-meio, são aquelas que não compõem o cerne da tomadora, ou seja, o serviço direto ao qual aquela empresa está destinada, tem-se como exemplo desta atividade, a limpeza ou a segurança daquele local. Já as atividades-fim, estão estritamente ligadas ao núcleo da dinâmica empresarial, que compõe a essência da atividade ali exercida.

Quanto à licitude da terceirização, o entendimento que se possuía era do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no qual, apenas havia a possibilidade de terceirização das atividades-meio. Não obstante, esta perspectiva vigorosamente passou a ser demandada pela 13.429/17, em seu artigo 9º §3º, visto que houve a possibilidade de terceirização de atividades principais, ou seja, atividade-fim.

Afirmado essa concepção, houve no Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), no dia 31 de agosto de 2018 a deliberação acerca da terceirização das atividades-fim, tendo como resultado a votação de sete ministros a favor e quatro contra, ocasionando conseqüentemente a autorização expressa complementando efetivamente a Súmula 331, que determinava a possibilidade apenas nas atividades-meio.

A nova lei trabalhista, malgrado a flexibilização no quesito das atividades, exige uma espécie de “quarentena” para as empresas, que são medidas de proteção aos trabalhadores. Uma das medidas que podemos elencar é o impedimento da empresa sobre demissão do empregado efetivo para recontratá-lo como terceirizado.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Não haverá diferenças entre o funcionário terceirizado e os empregados efetivos, devendo possuir as mesmas condições e benefícios, que podem ser listados como: alimentação, segurança, transporte, capacitação e equipamentos de segurança. Essa regra se limita aos benefícios especiais que em via de regra são acertados com cada empregador, cabendo a ele destinar ou não a aplicação.

Considerações Finais

Deste modo, compreende-se que a terceirização passa a ser uma opção mais garantidora e tangível para empresas menores que anteriormente possuíam receio de admitir terceirizado que poderiam gerar malefícios porvindouros. Entretanto, é indispensável que essas contratações sejam efetuadas por meio de contratos redigidos por profissionais capacitados, além de uma consultoria que seja eficaz no quesito de alertar o empresário acerca das limitações da relação empregatícia perante o terceirizado, com a finalidade de impossibilitar a caracterização de uma relação que venha a comprovar o vínculo empregatício por transcender os limites da prestação de serviço contratada.

Conseqüentemente às empresas tomadoras desses serviços devem prosseguir no sentido de estabelecer contratualmente a admissão da remuneração da fatura e a disponibilização de toda a documentação que comprovem o preenchimento das obrigações trabalhistas, sob a perspectiva de indenização daqueles que possivelmente ajuízem reclamações trabalhistas.

Por fim, é imprescindível que exista uma maior e efetiva precaução nestas relações, em que ligada a esta situação está a prevenção e conseqüentemente necessitará uma maior e indispensável supervisionamento da execução do regulamento jurídico em privilégio do próprio trabalhador.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova as consolidações da lei de trabalho.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Brasília, DF, jan 1974. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm, acesso em 22 de setembro de 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília, DF, mar 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm, acesso em 22 de setembro de 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF, jul 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm, acesso em 22 de setembro de 2018.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade, DEJT divulgado em 27,30 e 31.05.2011.