

Atualidades

série
CONHECIMENTO



Arnaldo Pipek
Alexandre Lauria Dutra
Isabella Renwick Magano

Reforma trabalhista

Blucher

série
CONHECIMENTO



Reforma trabalhista

Arnaldo Pipek

Alexandre Lauria Dutra

Isabella Renwick Magano

Reforma trabalhista

© 2017 Arnaldo Pipek, Alexandre Lauria Dutra, Isabella Renwick Magano

Todos os direitos reservados pela Editora Edgard Blücher Ltda.

É proibida a reprodução total ou parcial por quaisquer meios sem autorização escrita da editora.

Imagem da capa iStockphoto

Segundo o Novo Acordo Ortográfico, conforme 5. ed. do *Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa*, Academia Brasileira de Letras, março de 2009.

Publisher Edgard Blücher

Editor Eduardo Blücher

Coordenação editorial Bonie Santos

Produção editorial Bárbara Waida, Isabel Silva, Júlia Knaipp, Luana Negraes,

Marília Koepl

Preparação de texto Ana Maria Fiorini

Diagramação Negrito Produção Editorial

Revisão de texto Carla Raiter Paes

Capa e projeto gráfico Leandro Cunha

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
Angélica Ilacqua CRB-8/7057



Pipek, Arnaldo

Reforma trabalhista / Arnaldo Pipek, Alexandre Lauria Dutra, Isabella Magano. – São Paulo : Blucher, 2017.

96 p. (Série Conhecimento)

ISBN 978-85-212-1268-3

1. Trabalho - Leis e legislação - Brasil 2. Direito do trabalho - Brasil I. Título.
II. Dutra, Alexandre Lauria. III. Magano, Isabella.

17-1650

CDD 344.8101

Índices para catálogo sistemático:

1. Trabalho - Leis e legislação - Brasil

Blucher

Rua Pedroso Alvarenga, 1245, 4º andar

04531-934 - São Paulo - SP - Brasil

Tel.: 55 11 3078-5366

contato@blucher.com.br

www.blucher.com.br

CONTEÚDO

| | |
|-----------------------|----|
| Introdução | 9 |
| Terceirização | 11 |
| Contrato de trabalho | 17 |
| Relações coletivas | 53 |
| Sociedades | 61 |
| Ação trabalhista | 73 |
| O que não mudou | 79 |
| Perguntas e respostas | 83 |
| Indicações de livros | 93 |
| Indicações de sites | 94 |
| Indicações de vídeos | 95 |

TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização do trabalho é o processo pelo qual uma empresa contrata outra instituição para realizar determinada atividade. Essa prática difundiu-se amplamente em todo o mundo, principalmente por conta da necessidade de buscar mais qualidade e redução de custos nos processos de produção e oferecimento de serviços.

Até a atual reforma trabalhista, o tema gerava grandes controvérsias e era responsável por inundar o Poder Judiciário com inúmeras reclamações trabalhistas no Brasil. Por não existir uma lei expressa que determinasse o alcance da terceirização dos serviços, era a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que norteava o mercado. Ela previa a possibilidade de se terceirizar apenas os serviços de vigilância, conservação e limpeza e os serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa contratante, desde que não houvesse relação pessoal ou subordinação direta entre trabalhador e empresa.

Considerava-se “atividade-meio” aquela totalmente desvinculada das atividades-fim da tomadora de serviços, ou seja, as atividades principais da empresa. Por exemplo, uma fábrica de móveis poderia terceirizar atividades de limpeza, segurança, serviços jurídicos, dentre outras, mas não poderia fazê-lo com o intuito principal da empresa: a produção de móveis.

Definir o que poderia ou não ser terceirizado foi se tornando uma tarefa cada vez mais árdua com o aumento da complexidade dos processos produtivos e o surgimento de empresas cada vez mais especializadas. As indústrias automobilísticas, que se tornaram verdadeiras montadoras de veículos, terceirizando a produção e a compra de todos os componentes dos automóveis, são um ótimo exemplo dessa dificuldade.

A reforma trabalhista determinou a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, inclusive aquelas relacionadas às suas atividades principais, com o objetivo de estancar essas inúmeras discussões e se adequar melhor à realidade da sociedade. De agora em diante, por exemplo, uma escola poderá terceirizar seu corpo docente (atividade-fim de uma instituição de ensino) sem risco.

Se, por um lado, a reforma deixou claro que é permitido contratar terceiros para quaisquer atividades (atividades-meio e atividades-fim), por outro, trouxe ferramentas para evitar a precarização das relações de trabalho e o fenômeno conhecido como “pejotização” – a dispensa dos atuais empregados com posterior contratação destes como terceiros.

A nova lei assegura aos empregados de uma empresa prestadora de serviços (empresa contratada) determinadas vantagens e condições nos mesmos moldes aplicados aos empregados próprios da tomadora (empresa contratante) quando os serviços forem executados nas dependências desta.

Nesses casos, os empregados da empresa terceirizada devem ter direito à mesma alimentação garantida aos em-

pregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; a utilizar os serviços de transporte; ao atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou em outro local por ela designado; ao treinamento adequado quando a atividade o exigir; à adoção de todas as medidas de proteção à saúde e à segurança no trabalho; e a instalações adequadas à prestação de serviços. Até mesmo os salários que serão pagos aos empregados da empresa terceirizada poderão ser equivalentes aos dos empregados da contratante, se assim acordarem as partes.

Como já vimos, com o intuito de evitar um movimento de transformação em massa dos atuais empregados com carteira de trabalho assinada em terceiros, a nova norma prevê que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante como empregados ou como trabalhadores sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. Da mesma forma, o empregado que for dispensado ou pedir demissão não poderá prestar serviços para sua ex-empregadora na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do prazo de dezoito meses, contados a partir de sua dispensa ou pedido de demissão.

Um ponto que merece bastante atenção com relação ao tema é a possibilidade de a terceirização ainda ser reconhecida pela Justiça do Trabalho como ilegal em determinadas circunstâncias. Isso porque, apesar de a reforma ter ampliado

significativamente o espectro de sua aplicação, possibilitando a terceirização das atividades-fim das empresas, o artigo 3º da CLT, que conceitua a figura do empregado, não foi revogado e permanece vigente. Isso implica dizer que, independentemente de a atividade terceirizada ser intermediária ou finalística da empresa, se o trabalho prestado pelo terceiro ocorrer com pessoalidade, habitualidade, de forma onerosa e com subordinação, estaremos diante de uma verdadeira relação de emprego com todas as consequências daí decorrentes.

Em outras palavras, o trabalhador terceirizado não poderá receber ordens diretas da empresa contratante, bem como não poderá ter seus horários de trabalho controlados por ela nem receber punições disciplinares, aspectos que caracterizam a subordinação típica de um contrato de trabalho. Além disso, a empresa contratante dos serviços não poderá exigir que o trabalho seja efetuado exclusivamente por determinada pessoa. Na terceirização, contratam-se os serviços, e não o indivíduo.

Afasta-se, portanto, a primeira impressão errônea de que todas e quaisquer atividades das empresas poderão ser terceirizadas, já que a reforma não sinalizou ou autorizou o fim das relações empregatícias. Ao contrário, mais do que nunca as empresas deverão avaliar com muita cautela quais são as atividades passíveis de terceirização e de que maneira se dará o relacionamento com esses prestadores de serviços, sob pena de sujeitarem suas operações a riscos trabalhistas.

É verdade que a reforma trabalhista permite a terceirização de toda e qualquer atividade, mas, ainda assim, não pode haver a subordinação.

Um último alerta com relação ao tema terceirização refere-se à manutenção da *responsabilidade subsidiária* da tomadora de serviços caso a empresa prestadora não pague os direitos trabalhistas. Isso quer dizer que, se a empresa que prestar os serviços não pagar corretamente os seus colaboradores, a empresa contratada poderá responder por essas dívidas. Por isso, os cuidados na escolha das empresas que prestarão os serviços terceirizados, especialmente quanto a capacidade econômica, diversidade de clientes e reconhecimento de sua especialização no mercado, continuam sendo válidos e imprescindíveis para que a terceirização seja feita com segurança.

Assim, as empresas poderão terceirizar parte de suas atividades com tranquilidade e segurança jurídica, desde que adotem os cuidados expostos neste capítulo.



Clique aqui e:

Veja na loja

Reforma Trabalhista

**Arnaldo Pipek,
Alexandre Lauria Dutra,
Isabella Magano**

ISBN: 9788521212683

Páginas: 96

Formato: 13 x 18 cm

Ano de Publicação: 2017

Peso: 0.125 kg
