

Lei n. 6.019/1974 – texto anterior

Sem correspondência

Leis ns. 13.429/2017 e 13.467/2017

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante 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. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei n. 13.429, de 2017)

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei n. 13.429, de 2017)

Art. 4º-A. Inexistente no texto anterior

Concentra-se no texto do art. 4º-A da Lei n. 6.019, de 1974, introduzido pela Lei n. 13.429 e já alterado na Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467, de 2017, o nó de górdio do novo formato da terceirização dos serviços no Brasil, entrando no espaço de legalidade formal a terceirização das atividades-fim do tomador e a subcontratação em cadeias, na forma quarteirizada.

Ao longo do tempo, construiu-se na doutrina e jurisprudência o entendimento restritivo a terceirização das atividades-fim, tendo o Tribunal Superior do Trabalho firmado posicionamento nesse sentido, reconhecendo a formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços quando o objeto da contratação fosse a atividade-fim.

Esse o entendimento expresso na Súmula 331, I e III, do TST:

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 n. 6.019, de 03.01.1974).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 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.

Conforme pontuado na visão geral destes comentários, o sentido tuitivo do Direito do Trabalho orienta a blindagem dos direitos sociais mínimos, seguindo a diretriz constitucional que aponta para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores no *caput* do art. 7º da Constituição da República.

A abertura legal à terceirização das atividades-fim e à quarteirização dos serviços põem em xeque essa diretriz constitucional, por tornarem vulneráveis valores consagrados na Carta Magna e nas normas internacionais que integram o ordenamento jurídico brasileiro, em especial o artigo XXIII da Declaração Universal de Direitos Humanos¹ e a Convenção n. 111 da OIT² atinente à isonomia e não discriminação dos trabalhadores.

Justamente por isso José Affonso Dallegrave Neto refere:

As atividades secundárias que funcionam como mero apoio ao funcionamento da atividade-fim, e que se encontram alijadas do objeto social da empresa, constituem atividade-meio, podendo ser terceirizadas. Admitir-se a terceirização do setor estratégico, finalístico e essencial do empreendimento é deformar o próprio conceito de empresa, visto como o ente que congrega quatro elementos: insumo, tecnologia, capital e mão de obra. Vale dizer, uma empresa só é empresa quando articula esses quatro fatores de produção. Terceirizar atividade-fim (leia-se, atividade essencial e coincidente com o objeto social da empresa) era, até então, uma fraude à legislação trabalhista:

(...)

1. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 16 jan, 2018.

2. RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Org. *Convenções da OIT e outros instrumentos de Direito Internacional Público e Privado relevantes ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. p. 119.

Ângela Maria Konrath

Quando assumiu o Governo Michel Temer, em um crescente maremoto, que a globalização transformou em *tsunami*, de crise, um projeto minúsculo, o PL n. 6.787, de 2016, foi encaminhado pela Mensagem n. 688/16 ao Congresso Nacional. Basicamente propunha alterar regras sobre multas administrativas, trabalho a tempo parcial, representação de trabalhadores nas empresas, supremacia das normas negociadas sobre a legislação em exatos treze itens, e critérios para contagem de prazos, além de mudanças na lei do trabalho temporário.

Dos debates no Parlamento, o PL n. 6.787/16 passou a ser o PL n. 38/17, no Senado, e, o que era *nanico*, transformou-se em um *mastodonte*, e, agora, é o que vale: transformou-se na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. E pronto. E basta. Basta, e começou a vigorar em 11 de novembro de 2017. Passadas as primeiras 72 horas de sua vigência, o mundo brasileiro do trabalho foi surpreendido com a *reforma da reforma*, através da edição da MP n. 808, de 14 seguinte, que perdeu validade, e acabou dando lugar a uma portaria ministerial (Portaria MTb n. 349/2018), que cuida de autônomos, trabalho intermitente, gorjetas e comissão de representantes dos empregados.

Muita coisa foi mudada. Bem mudadas algumas. Mal mudadas outras. Caberá aos interlocutores sociais os ajustes e sobretudo à Justiça do Trabalho corrigir os erros para não violar mais ainda os princípios que, arduamente, foram conquistados pela sociedade e que informam o Direito do Trabalho, sem descurar, todavia, a necessidade de alinhar o Brasil com o resto do mundo dito civilizado. Sequer sabemos, no momento presente da vida do país, se outras alterações serão processadas.

Em pineladas, esta é a origem do *futuro* de tudo que envolve o trabalho em nosso país. É diante dele, do futuro, que nos encontramos. Então, vejamos o que ele nos reserva.

2. FUTURO DO TRABALHO

Temos muitas coisas a considerar a partir de agora, e ainda é cedo para admitir que tudo está absorvido pela doutrina, pela jurisprudência e, sobretudo, pela sociedade.

Devemos lançar uma visão prospectiva sobre o possível futuro do trabalho. Não se fala mais no trabalho subordinado nos modelos do século XX (Taylorismo, Fordismo, Toyotismo, Volvismo, Gatismo etc). Devemos cogitar do trabalho para o restante do século XXI e para os séculos que hão de vir.

Tempos atrás, circulou nas redes sociais um texto sobre novos e velhos empregos. Dizia: *Não é o mais forte e não é o mais inteligente que irá sobreviver no mercado. Mas sim, quem se adaptar mais rápido às grandes mudanças no mercado.* E, a partir daí demonstrava quatorze momentos dessas mudanças: *o MP3 faliu as gravadoras. O Netflix faliu as locadoras. O Booking complicou as agências de turismo. O Google faliu a Listel – Páginas Amarelas e as enciclopédias. O Airbnb está complicando os hotéis. O WhatsApp está complicando as operadoras de telefonia. As mídias sociais estão complicando os veículos de comunicação. O Uber está complicando os taxistas. A OLX acabou com os classificados de jornal. O celular acabou com as revelações fotográficas e com as câmeras amadoras. O Zip Car está complicando as locadoras de veículos. A Tesla está complicando a vida das montadoras de automóveis. O e-mail e a má gestão complicaram os correios. O Marketing de Rede mudou a forma de comércio. O mundo evoluiu, e com ele também a maneira de se viver e ganhar dinheiro... Quanto mais atrasada a nossa visão mais caro pagaremos por isso. Antecipe-se.*

Este é um alerta temeroso. Lamentavelmente, não é possível aprofundar estudos a esse respeito neste livro. Afinal, a *bola de cristal* da doutrina não permite, ainda, posições conclusivas e fechadas. Porém, precisamos considerar que as alterações tecnológicas mudaram a forma de trabalhar. Existe o teletrabalho, que, bem ou mal, as novas regras pretendem regular. Haverá, nesse aspecto, que serem procedidos a ajustes que, no entanto, irão surgir a partir das dificuldades da implementação de alguns comandos legais.

Temos a Educação a Distância (EAD), que é uma forma nova e diferente de ensinagem e diferente de aprendido. E o professor, que é trabalhador, está atravessando um modo diverso de convivência com o alunado.

Existem trabalhos que teremos que nos adaptar: trabalho intermitente, dentre outros, que pode representar formas de precarização do trabalho humano. Na mesma linha, a terceirização, a quarteirização e a pejetização, que, lamentavelmente, acabarão sendo acolhidas e adotadas na sua plenitude.

Olhando este *novo mundo* nos deparamos com três palavras que caíram no gosto (ou desgosto) popular. Bauman dizia sobre duas delas: *flexibilização é o nome politicamente correto da frouxidão de caráter⁽¹⁷¹⁾*, e desregula-

(171) BAUMAN, Zigmunt. *Capitalismo parasitário*. Trad. Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010. p. 34.