

# CORREIO BRAZILIENSE

22 de março de 2022

## **Reforma trabalhista: a regulamentação da terceirização gerou segurança jurídica**

**José Pastore, Sylvia Lorena T. de Sousa e Pablo Rolim Carneiro (\*)**

Durante muito tempo a terceirização foi objeto de enormes controvérsias. Sem prescrição legal, o assunto era regido pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que pretendia fazer uma distinção artificial entre atividades-meio e atividades-fim - a primeira considerada lícita, a segunda, fraudulenta. Por não se saber exatamente qual era a diferença entre esses conceitos, a referida distinção gerou dúvidas crescentes quanto ao que podia e o que não podia ser terceirizado pelas empresas, o que impactava negativamente no seu desempenho e no trabalho em redes.

A insegurança jurídica era enorme. Só para ilustrar, em 2016, as Varas do Trabalho receberam 106 mil novos processos nesse campo, gerando graves passivos trabalhistas e um sério medo de empregar por parte de tomadores e prestadores de serviços.

Com o advento das Leis 13.429 (terceirização) e 13.467 (reforma trabalhista) em 2017, ficou claro que as empresas podem terceirizar qualquer atividade, desde que garantam as devidas proteções aos trabalhadores envolvidos no processo. Por força dessas leis, as contratantes assumiram responsabilidade de prover facilidades de ambulatório, transporte, alimentação, treinamento, proteção da saúde e segurança e outras para os empregados das contratadas, além da obediência às demais regras já existentes na CLT.

A partir daí, as empresas reduziram suas dúvidas. Incontinenti, reduziu-se o risco de que passivos judiciais asfixiantes da atividade econômica surgissem de um dia para o outro. E os trabalhadores passaram a contar com mais proteções que, se não obedecidas, tornam-se motivo de ações trabalhistas às empresas envolvidas.

Os dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST revelam que no ano seguinte à regulamentação da terceirização, em 2018, o número de novos casos sobre o tema caiu mais de 60%. Essa queda continuou. Em 2019, a redução foi de 63% em relação a 2016. E em 2020 e 2021, foi de 70% e 68%, respectivamente. Não há dúvida. Foi impressionante a diminuição dos conflitos nesse campo.

Mais segurança jurídica adveio quando, em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a constitucionalidade de qualquer terceirização. Trata-se do julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, onde o STF afastou a aplicação do critério meio/fim da Súmula 331 do TST. Com isso, confirmou-se a liberdade de contratação de quaisquer serviços terceirizados.

A redução da litigiosidade ocorre também em subtemas de terceirização. Por exemplo, o número de processos questionando a ilicitude de terceirização foi 70% menor em 2021 em relação a 2016. Nos processos que discutiam isonomia salarial entre empregados de empresas envolvidas na terceirização, a queda foi de 75%. Um último exemplo é o do telemarketing e empresas de telefonia. Nesse caso, a jurisprudência tendia para apontar a terceirização como fraude. Grosso modo, a justificativa era que as empresas de telefonia teriam como atividade-fim realizar ações de telemarketing e, portanto, terceirizar esses serviços seria ilegal. Pois bem. Com a clareza das novas regras sobre terceirização, houve uma queda de 85% no número de novos casos no ano de 2021 quando comparado ao de 2016.

Essa melhoria da segurança jurídica tem muito a ver com a clareza das regras sobre o tema e ao maior grau de certeza das empresas sobre as obrigações, deveres e cuidados que devem tomar na terceirização, com absoluto respeito aos novos direitos dos trabalhadores trazidos por aquelas leis e à responsabilidade subsidiária que impõe exigências tanto para as empresas contratantes como para as contratadas.

Esses dados indicam uma melhoria no quadro de segurança jurídica nas relações do trabalho, o que é importante para empresas e trabalhadores.

Segurança jurídica se refere à clareza, estabilidade e previsibilidade no texto legal e também na aplicação das leis. Trata-se de um fator fundamental para a tomada de decisões de investimentos, o que reflete positivamente no empreendedorismo e na estimulação da geração de postos de trabalho. Com o advento das Leis 13.429 e 13.467 houve uma inegável melhoria da segurança jurídica e uma evolução muito importante nas relações do trabalho. Não era possível, na transição entre os séculos 20 e 21, continuar com regras do início do século passado, para enfrentar os desafios das novas formas de trabalho deste século.

Em suma. Com as duas novas leis, houve a imposição de maiores responsabilidades para quem se aventura em processos judiciais. Teve destaque também a regulação do teletrabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. Como resultado mais evidente, e de modo geral, está a redução em 46% no número de novos casos apresentados perante as varas do trabalho no país.

Apesar de ser difícil estimar precisamente o crescimento da segurança jurídica, este exercício deixa claro que a redução da litigiosidade é um indicador importante para uma visão objetiva sobre o assunto. Trataremos de outros temas nos próximos artigos.

---

(\*) Professor de relações do trabalho da Universidade de São Paulo; advogada, ex-integrante do Conselho de Administração da OIT e gerente executiva de relações do trabalho da CNI; mestre em Direito Constitucional e especialista em Direito e Processo do Trabalho.

