

Série: 2/ 5



**TEMA: EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO: EFEITOS DAS JURISPRUDÊNCIAS E
LEGISLAÇÕES E DO RECENTE JULGAMENTO DO STF**

A Zilmara Alencar Consultoria Jurídica - ZAC dando continuidade à **Série ZAC “Brava gente brasileira”**, disponibiliza no dia de hoje material sistematizado sobre o tema **“Evolução da terceirização: efeitos das jurisprudências e legislações e do recente julgamento do STF”**, para que juntos possamos analisar e construir estratégias, com o objetivo de evitar a precarização das relações de trabalho, garantindo, por consequência, seu equilíbrio a fim de que as entidades sindicais possam restringir os efeitos prejudiciais da terceirização.



“Nossa maior fraqueza é a desistência. O caminho mais certo para o sucesso é sempre tentar apenas uma vez mais.”

Thomas Edison



INTRODUÇÃO:

Na primeira edição da Série exploramos de forma objetiva o conceito, aspectos gerais e como o fenômeno da terceirização é tratado em outros países do mundo.

Assim, nesta edição abordaremos como a terceirização é tratada nas legislações e jurisprudências brasileiras, inclusive explorando o recente julgamento da ADPF 324 e do RE 958252 concluído no dia 30/08/2018, no qual o Supremo Tribunal Federal, por maioria, decidiu pela possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa.



EVOLUÇÃO DAS JURISPRUDÊNCIAS E LEGISLAÇÕES QUE VERSAM SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO E OS SEUS EFEITOS:

Até o ano de 2017 não havia no ordenamento jurídico brasileiro legislação disposta sobre a terceirização trabalhista de forma geral. Fala-se de forma geral, tendo em vista que a Lei n. 9.472/97, em seu art. 94, II, já previa a possibilidade de contratação de terceiros para desenvolver atividades inerentes, acessórias ou

complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados, especificamente no setor de telecomunicações.

Considerando, entretanto, que ao juiz não é dado eximir-se de julgar na ausência de regra legal, devendo se valer de outras fontes do direito, a jurisprudência se consolidou por meio da Súmula 331 do TST, que foi aprovada pela Resolução Administrativa n. 23, de 17 de dezembro de 1993, tendo a seguinte redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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 nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 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.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral

A referida Súmula entende por válida a contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação. Ou seja, o enunciado da Súmula 331 acabou por criar uma distinção entre atividade-meio e atividade-fim, permitindo a terceirização apenas na atividade-meio das empresas.

Assim, verifica-se que esse conceito de atividade-meio e fim foi uma inovação jurisprudencial e, apesar da ausência de clareza nessa diferenciação, podemos extrair da doutrina alguns conceitos do que seriam atividade-meio e atividade-fim. De acordo com Sérgio Pinto Martins¹:

Atividade-fim é a que diz respeito aos objetivos da empresa, incluindo a produção de bens ou serviços, a comercialização, etc. É a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social. É a atividade principal da empresa, a nuclear ou essencial para que possa desenvolver seu mister. (...)

Atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é o seu objeto central.

A referida Súmula regulamenta, também, a responsabilidade do tomador de serviços no adimplemento de verbas trabalhistas e previdenciárias do trabalhador terceirizado, dispondo que consiste em **responsabilidade subsidiária**.

Responsabilidade subsidiária é aquela que vem em substituição de. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor



¹ MARTINS, Sergio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 12 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012.

secundário (a empresa tomadora de serviços). Diferencia-se da responsabilidade solidária, tendo em vista que nesta o credor (no caso, o trabalhador) tem direito de exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum.

Responsabilidade subsidiária	X	Responsabilidade solidária
<ul style="list-style-type: none">O trabalhador deve exigir o cumprimento das obrigações primeiro da empresa prestadora de serviços. E caso esta não cumpra, poderá exigir da empresa tomadora de serviços (esta só será responsável quando a empresa prestadora de serviços não cumprir).		<ul style="list-style-type: none">O trabalhador pode exigir o cumprimento das obrigações da empresa prestadora de serviços e da tomadora de serviços simultaneamente, sendo ambas responsáveis de forma solidária.

Assim, a Súmula 331 do TST traz as seguintes premissas sobre a terceirização:

- Somente a terceirização da atividade-meio é considerada lícita, sendo vedada a terceirização da atividade-fim da empresa;

- b) Todas as obrigações trabalhistas não cumpridas pelo empregador (empresa prestadora de serviços) estarão sujeitas à responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços;
- c) Também estabelece regras para a terceirização na Administração Pública, que será tratada de forma específica na Edição III desta Série.

Pois bem. Como já mencionado anteriormente, até 2017 tínhamos no ordenamento jurídico brasileiro apenas Súmula 331 do TST que versava sobre a terceirização.

Por sua vez, o ano de 2017 apresentou dois novos diplomas legais dispendo da terceirização. Trata-se da Lei n. 13.429, de 31/03/2017, e da Lei n. 13.467, de 13/07/2017.

LEI N. 13.429/2017	LEI N. 13.467/2017
<p>Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</p> <p>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.</p>	<p>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.</p> <p>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.</p>

<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
<p>Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).”</p>	<p>Não houve alteração</p>
<p>Não havia esse artigo.</p>	<p>Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a:</p>

	<p>a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;</p> <p>b) direito de utilizar os serviços de transporte;</p> <p>c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;</p> <p>d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.</p> <p>II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.</p> <p>§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.</p> <p>§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.</p>
<p>“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.</p> <p>§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.</p>	<p>Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.</p> <p>§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.</p>

<p>§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.</p> <p>§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.</p> <p>§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.</p> <p>§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”</p>	<p>§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.</p> <p>§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.</p> <p>§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.</p> <p>§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”</p>
<p>“Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà: I - qualificação das partes; II - especificação do serviço a ser prestado; III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV - valor.”</p>	<p>Não houve alteração.</p>
<p>Não havia esse artigo.</p>	<p>Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador</p>

	sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados
Não havia esse artigo.	Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.



A Lei n. 13.429/2017

A Lei n. 13.429/2017 alterou dispositivos da Lei n. 6.019/71, que dispõe sobre o contrato de trabalho temporário. A referida lei define empresa “prestadora de serviços a terceiros” como “a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços **determinados e específicos**”.

Verifica-se, portanto, que a referida legislação pode ter ampliado o leque de atividades passíveis de terceirização em comparação ao disposto na Súmula 331 do TST. Entretanto, pode-se entender que a Lei impôs uma determinada limitação, já que previa a contratação de serviços determinados e específicos, o que pressupõe certa especialização.

Além disso, o §5º, do art. 5-A, da Lei n. 13.429/2017 se reporta à responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Nesse ponto não houve mudança significativa em comparação do disposto na Súmula 331 do TST.

 A Lei n. 13.467/2017

Por sua vez, a Lei n. 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, trouxe alterações ainda mais significativas na Lei n. 13.429/2017, recém-editada.

A mudança mais impactante promovida pela Reforma Trabalhista no que se refere à terceirização foi no objeto do contrato. Isso porque a nova legislação **possibilita a terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive a sua atividade principal.** Assim, houve a alteração do conceito de atividade-meio e fim, antes previsto na Súmula 331 do TST, trazendo a nova legislação o conceito de “atividade principal”.

Outra mudança impactante consiste na possibilidade das empresas adotarem ou não prática discriminatória referente ao salário dos trabalhadores terceirizados. Isso porque o art. 4º-C, §1º dispõe que a contratante e a contratada “**poderão estabelecer, se assim entenderem**, que os empregados da contratada farão jus ao salário equivalente ao pago aos empregados da contratante”.

Ressalte-se que a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas permanece subsidiária.





TERCEIRIZAÇÃO

COMO ERA ANTES DA LEI:

- ❖ Não havia legislação regulamentando a terceirização;
- ❖ O tema era tratado na Súmula 331 do TST, que permitida a terceirização apenas na atividade-meio ou no caso de serviços de vigilância, conservação e limpeza.



TERCEIRIZAÇÃO

COMO FICOU APÓS A LEI:

- ❖ A Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, alterou os dispositivos da Lei nº 6.019/1974;
- ❖ Permite a terceirização de **quaisquer de atividades da empresa, inclusive sua atividade principal;**

Pode-se concluir, portanto, que a nova legislação, ao possibilitar a terceirização irrestrita, desrespeita parâmetros constitucionais como as bases estruturais do Estado Democrático de Direito e os princípios sociais da Constituição Federal, conforme bem leciona Maurício Godinho²:

A Constituição de 1988 buscou estruturar, no País, um Estado Democrático de Direito, que se funda em um tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva.

(...)

Este é o primeiro parâmetro constitucional para a terceirização trabalhista no Brasil – parâmetro que não estará respeitado se prevalecer, no mundo do trabalho do País, um sistema de terceirização “sem peias”, sem limites, desenfreado.

² DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

O segundo parâmetro constitucional para a terceirização trabalhista no Brasil é conferido pelos princípios humanísticos e sociais da Constituição da República.

E foi corroborando esse entendimento de descumprimento dos parâmetros constitucionais que a ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, durante a 2ª Jornada de Direito Material, editou o enunciado 11, com a seguinte ementa:



80 | TERCEIRIZAÇÃO: ATIVIDADE-FIM

O CAPUT E PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 4º-A DA LEI 6.019/1974 (QUE AUTORIZAM A TRANSFERÊNCIA DE QUAISQUER ATIVIDADES EMPRESARIAIS, INCLUSIVE A ATIVIDADE PRINCIPAL DA TOMADORA, PARA EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS), SÃO INCOMPATÍVEIS COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO (ART. 7º, I, CR E ARTS. 3º E 9º, CLT), POIS IMPLICAM VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ARTS. 1º, IV; 5º, § 2º; 6º; 170 E 193, TODOS DA CR E CONSTITUIÇÃO DA OIT). PRESENTES OS REQUISITOS DO ART. 3º DA CLT, FORMA-SE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.



JULGAMENTO DO STF E SEUS EFEITOS

Além da evolução das legislações que tratam sobre a terceirização, é imprescindível abordarmos o julgamento que ocorreu durante cinco dias no Supremo Tribunal Federal no final de agosto de 2018.

A terceirização sempre foi causa de discussões polêmicas no mundo do trabalho em razão dos seus possíveis efeitos precarizadores, ainda mais se considerarmos a longa ausência de normatização do tema, razão pela qual já tramitavam junto ao Supremo Tribunal Federal a ADPF 324 e o RE 958252.

A ADPF foi ajuizada pela ABAG – Associação Brasileira do Agronegócio, requerendo a inconstitucionalidade adotada em reiteradas decisões da Justiça do Trabalho, as quais vedam a prática da terceirização sem legislação específica aplicável que a proíba, em clara violação aos preceitos constitucionais fundamentais da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho, decisões estas que têm resultado concretamente em um inconstitucional obstáculo quase insuperável à terceirização.

Por sua vez, o Recurso Extraordinário 958.252 foi interposto pela Celulose Nipo-Brasileira S/A – CENIBRA em face de decisão do TST que manteve a condenação de a referida empresa se abster de contratar trabalhadores terceirizados para suas atividades-fim.

Ressalte-se que as referidas ações foram ajuizadas antes da vigência da Lei n. 13.429/2017 e da Lei n. 13.467/2017, quando só existia a **Súmula 331 do TST** que proibia a terceirização na atividade-fim.

Entenda o julgamento

O julgamento foi iniciado no STF no dia 16 de agosto de 2018 com o relatório e as sustentações orais dos requerentes, da PGR e dos *amicus curiae*. Após as sustentações orais, o Ministro Luís Roberto Barroso, que seria o primeiro Ministro a votar, sugeriu a suspensão da votação, em razão do tempo exíguo e da importância da matéria e extensão do seu voto.

Não havendo objeção, a sessão foi suspensa e retomada no dia 22 de agosto de 2018.

A sessão do dia 22/08 iniciou-se com as discussões das cinco questões preliminares levantadas na ADPF, como seu cabimento e ilegitimidade da parte autora, dentre outras, as quais foram todas rejeitadas.

Com isso, se iniciaram as discussões da questão de mérito, tendo o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da ADPF 324, proferido voto pela procedência da referida ação, para declarar constitucional a terceirização na atividade-fim da empresa e, conseqüentemente, votou pelo provimento do RE 958252, em que se discutia a mesma matéria.

Posteriormente, o Ministro Luiz Fux, relator do RE 958252, proferiu seu voto pelo provimento do Recurso, também para declarar a constitucionalidade da terceirização na atividade-fim e, conseqüentemente, votou pela procedência da ADPF 324.

Ambos os Ministros alegaram que não há na Constituição Federal qualquer vedação da terceirização na prestação de serviços da atividade-fim da empresa, uma vez que esta respeita o princípio da valorização do trabalho e da livre iniciativa.

Com o voto dos dois Ministros a sessão foi encerrada e retomada no dia 23 de agosto de 2018.



Na sessão do dia 23/08 votaram os ministros Alexandre de Moraes, Edson Fachin, Rosa Weber, Dias Toffoli e Ricardo Lewandowski.

Os Ministros Alexandre de Moraes e Dias Toffoli votaram pela possibilidade da terceirização em todas as atividades da empresa, inclusive nas principais (atividade-fim), enquanto o Ministro Edson Fachin abriu divergência, ao entender que são inválidas as contratações de mão de obra terceirizada na atividade-fim das empresas, sendo seguido pelos ministros Ricardo Lewandowski e Rosa Weber.



Após o voto dos cinco ministros acima citados, o julgamento foi suspenso e retomado no dia 29 de agosto de 2018.

Na sessão do dia 29/08 votaram os ministros Gilmar Mendes, que foi favorável à liberação da terceirização de atividades fim, e Marco Aurélio Mello, que foi contra.

Após o voto dos dois ministros acima citados, o julgamento foi suspenso e retomado no dia 30 de agosto de 2018, restando apenas os votos da Ministra Cármen Lúcia e do Ministro Celso de Mello.

Na sessão do dia 30/08 os dois Ministros votaram favoráveis à terceirização irrestrita. **Portanto, o resultado final do julgamento foi sete votos a favor da possibilidade de terceirização em todas as atividades da empresa, inclusive nas atividades-fim.**



VOTO A FAVOR DA TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA



Luís Roberto Barroso



Luiz Fux



Gilmar Mendes



Alexandre de Moraes



Dias Toffoli



Celso de Mello



Cármen Lúcia



VOTO **CONTRA** A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA



Edson Fachin



Rosa Weber

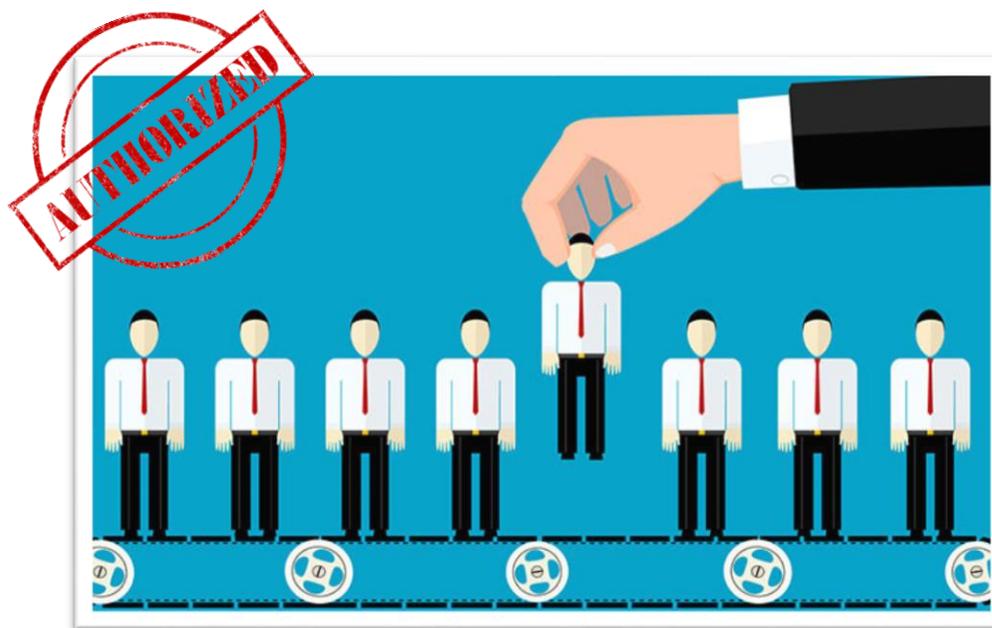


Ricardo Lewandowski



Marco Aurélio

Dessa forma, o STF, por maioria de votos, declarou constitucional a terceirização em quaisquer atividades da empresa, inclusive nas principais/atividades-fim. Ressalte-se, entretanto, que os Acórdãos ainda não foram publicados, razão pela qual ainda não temos pleno conhecimento da sua abrangência e de seus reais efeitos.



CONCLUSÃO:

A nova legislação regulamenta o fenômeno da terceirização de forma precária, em inobservância aos parâmetros constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e dos princípios protetivos inerentes ao Direito do Trabalho. Ao contrário, a Lei abre margem para as empresas realizarem práticas discriminatórias. Regulamentação essa que foi, inclusive, corroborada pelo Supremo Tribunal Federal.

Assim, a ampliação irrestrita da terceirização, sem quaisquer cautelas mitigadoras dos seus efeitos precarizadores, pode comprometer ainda mais as relações de trabalho e os direitos sociais e trabalhistas, pois amplia também as consequências negativas desse fenômeno. Isso porque os trabalhadores terceirizados são as primeiras vítimas das inadimplências das tomadoras e das contratadas, com frequentes atrasos salariais; os que mais trabalham e têm menos benefícios; os que mais sofrem acidentes de trabalho, em virtude das jornadas extenuantes, falta de treinamento adequado e falta de compromisso do contratante de serviços com o seu trabalhador.

Nas palavras de Francisco Meton³:

³ LIMA, Francisco Meton Marques de. Terceirização total: entenda ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2018

Tudo isso vem confirmar o pensamento de Jelinek, para quem o Estado é um sistema aparelhado de dominação, no qual os que mandam dispõem do aparelho estatal para impor sua vontade e legitimar a violência e a repressão oficiais. Nesse sentido, a ideologia que embala a insana reforma trabalhista instaurou-se na cúpula dos Três Poderes da República, que, interdependentes e sinfônicos (pelo menos neste ponto), promovem o mais devastador desmonte do Estado Social de Direito constante do programa da Constituição de 1988.

Mas é fundamental reagir. O momento não deve ser de desespero e desistências e as entidades sindicais, enquanto entidades de luta de classes, devem enfrentar os retrocessos propostos pelas legislações e jurisprudências, de maneira a evitar que tal formula de contratação e gestão trabalhistas se torne um mero instrumento de degradação das condições de trabalho.



Na próxima edição da Série “Brava Gente Brasileira” abordaremos a **terceirização no setor público**.

CONFIRA!