

OS IMPACTOS DA DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E RE 958252 QUE DECLARA A CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NAS RELAÇÕES LABORAIS BRASILEIRAS.

Márcio Gleik da Silva Júnior¹, Laura Pimenta Krause².

¹Graduando do Curso de Direito pela Faculdade Multivix de Cariacica

²Mestra do Programa de Pós-graduação em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV; Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Vitória – FDV; Membro do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão em Políticas Públicas, Direito à Saúde e Bioética (Biogepe).

RESUMO

O presente artigo visa expor ao leitor um panorama do tema “terceirização da atividade-fim” e seus impactos negativos nas relações trabalhistas em nosso país. Com base em conceitos elaborados pelos especialistas do assunto e com fundamentos nas pesquisas realizadas na área, será abordado no bojo deste artigo, as características do instituto da terceirização na seara trabalhista, com uma breve comparação entre os períodos pré e pós reforma trabalhista, bem como a explanação do entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal sobre o referido tema, apontando ainda os possíveis efeitos que poderão surgir na relação de trabalho diante da nova legislação e do novo precedente firmado pelo Pretório Excelso. Ficou demonstrando no presente artigo que a legalização da terceirização da atividade-fim promoveu a precarização das relações de trabalho, bem como as condições em que eram exercidas, ocasionando prejuízos diretamente ao trabalhador e desrespeitando os princípios básicos como o da dignidade humana da pessoa, gerando ainda sobreposição aos entendimentos garantistas anteriormente consolidados pelos tribunais trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização, Decisão, STF, Impactos e Mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O presente tema versa sobre uma mudança que afetará diretamente a vida de milhares de trabalhadores brasileiros, visto que os institutos trabalhistas que foram modificados com a reforma da legislação são aqueles em que a sua aplicabilidade está conectada ao próprio trabalhador.

Isto posto, fica evidente que a sociedade precisa tomar conhecimento dos efeitos aos quais estarão submetidos, podemos citar, por exemplo, os resultados críticos e preocupantes desde quando a terceirização foi adotada pela legislação trabalhista no Brasil, tais como: precarização do salário, elevação da rotatividade nos cargos principalmente de empresas da iniciativa privada, aumento nos registros de acidentes de trabalho tendo em vista a precarização da própria execução da função, discriminação, dentre outros efeitos.

Um levantamento realizado pelo DIEESE/CUT, com auxílio da FUP (Fundação Única dos Petroleiros)¹, relata que 98% das empresas que adotam a terceirização, o fazem visando unicamente a redução de custos, e que somente 2% visam a mão-de-obra técnica especializada; ficou constatado ainda que neste regime os salários estão abaixo da média, altas jornadas de trabalho e pouco ou nenhum investimento para a melhoria das condições de trabalho; o referido levantamento destaca ainda que a mão-de-obra terceirizada é constituída, em sua grande maioria, por integrantes de grupos menos favorecidos e mais vulneráveis da sociedade, como mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes, que recebem em média, nesta modalidade, 27,1% a menos do que as pessoas que são contratadas diretamente. Portanto, é necessário e importante que o cidadão compreenda todo o processo até a recente decisão do STF que declara a licitude da terceirização da atividade-fim.

No que tange à relevância acadêmica, é importante termos em mente que o conhecimento não é exaurível, o debate e a pesquisa são instrumentos importantes para a construção e compreensão de conceitos que surgem a cada momento dentro no universo acadêmico.

No âmbito jurídico, especificamente, a busca pela atualização deve ser constante, visto que a lei deve acompanhar o desenvolvimento da sociedade, sempre observadas as garantias e direitos adquiridos anteriormente. Desenvolvimento e

¹ DIEESE/CUT; **Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha**, 2011. Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018.

retrocesso são palavras que obviamente não se combinam, pois então, qual seria a lógica em dizermos que determinado “avanço” legislativo retira e ou precariza direitos sociais outrora conquistados? Questões como essa denotam a imensa mutabilidade e complexidade em que o meio acadêmico-jurídico está envolvido, sendo de responsabilidade do discente a busca pela compreensão e disseminação do conhecimento que infelizmente parece tão distante da realidade de todos os cidadãos brasileiros.

Pois bem, o objetivo aqui, como um todo, é analisar o acórdão e destacar trechos dos votos de alguns dos ministros, evidenciando os possíveis impactos que a decisão poderá causar na relação de trabalho entre empregador e empregado.

Para tanto, a metodologia ora utilizada será o levantamento bibliográfico consistindo em análise documental da decisão proferida pelo STF e de conceitos explanados por autores, como Mauricio Godinho Delgado²; Carlos Henrique Bezerra Leite³; Vólia Bomfim Cassar⁴ dentre outros, que são referências na seara trabalhista, consistindo, desse modo, em uma pesquisa bibliográfica.

O fito é trazer ao conhecimento da sociedade e da comunidade acadêmica os entendimentos dispostos na decisão que, em tese, permanecem em um patamar distinto de acessibilidade informacional e até mesmo de compreensão.

O procedimento consiste na leitura e interpretação do acórdão que julga lícita a possibilidade de terceirização de atividade-fim, tal interpretação, será realizada com base na doutrina que trata do tema, apontando os pontos que poderão trazer prejuízos ao trabalhador.

Dispositivos legais também serão utilizados, uma vez que para uma melhor compreensão do objeto do tema, além de conceituá-lo, será preciso realizar uma comparação entre a lei anterior e a lei nova.

² CGEDM - Coordenadoria de Gestão Documental e Memória. **Ministros do TST – 14 – Maurício Godinho Delgado.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/ministros/-/asset_publisher/vKn1/content/18-mauricio-godinho-delgado?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fministros%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_vKn1%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 10 nov. 2018.

³ Escavador. **Carlos Henrique Bezerra Leite.** 2019. Disponível em: <<https://www.escavador.com/sobre/4804229/carlos-henrique-bezerra-leite>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁴ LFG. **Conheça a Carreira de Vólia Bomfim Cassar no Direito do Trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/conheca-a-carreira-de-volia-bomfim-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

A metodologia ora utilizada possibilita ao pesquisador a compreensão dos litígios e problemas sociais trabalhistas, por meio da verificação de fatos que possuem contrariedade aos princípios do direito e a legislação vigente e, com base em sua análise, o operador do direito pode buscar a transformação de determinado fato em algo benéfico para determinado indivíduo ou para determinada coletividade.

A pesquisa e a exposição dos fatos de forma acessível são a força motriz da busca pela justiça e, a compreensão dos fatos, é extremamente necessária para que a sociedade como um todo fique a par do verdadeiro significado das normas que a regem.

Logo, é necessário que o conhecimento chegue ao mundo acadêmico e a sociedade de uma forma clara e objetiva, sob a qual poderemos atingir o objetivo aqui disposto que, em suma, é orientar ao trabalhador da classe menos favorecida sobre os possíveis prejuízos que poderão ser causados a ele quando for parte integrante de uma relação trabalhista.

Diante do exposto, considerando que o tema em questão é suma relevância na vida de milhões de brasileiros que serão submetidos a esse regime trabalhista repaginado com base em interesses unilaterais; que não se mostra benéfico ao trabalhador; que desrespeita princípios constitucionais, vamos ao ponto central: quais serão os possíveis impactos causados pela decisão do STF na esfera trabalhista?

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 NOÇÕES GERAIS ACERCA DO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO E SEU ENQUADRAMENTO LEGAL NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

A terceirização é um instituto do Direito do Trabalho muito bem visto pelos empregadores, pois a sua principal função é diminuir custos e descentralizar responsabilidades, bem como todo e qualquer encargo que aquela relação trabalhista possa gerar.

Deste modo, ao passar do tempo, as empresas começaram a reduzir o número de empregados contratados diretamente e a aumentar os terceirizados, ocasionando descontentamento aos sindicatos tendo em vista o enfraquecimento gerado a determinada categoria profissional, bem como a fragilização do trabalhador frente ao empregador, relação a qual já possuía traços unilaterais de desigualdade desde o início.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, terceirização é:

“um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados”.⁵

Ainda sobre o conceito de terceirização, Vólia Bonfim Cassar preceitua que:

“é a relação trilateral que se forma entre o empregado, a empresa intermediadora (empregador aparente ou formal) e o tomador dos serviços (empregador real ou natural), em que esse último se vale da mão de obra de um trabalhador sem contratá-lo diretamente como empregado. Repassa as ordens, o pagamento e o trabalho para que a empresa interposta, colocadora dos serviços, o faça e se apresente formalmente como empregadora.”⁶

Logo, para exemplificar, ocorre a figura da terceirização quando a empresa “A”, ao invés de ter o seu próprio departamento de tecnologia da informação, decide contratar a empresa “B”, que possui funcionários especializados na área, para que realize os serviços sem que gere obrigações trabalhistas da empresa “A” em relação ao empregado da empresa “B”.

Deste modo, a relação jurídica anteriormente existente entre empregado e empregador, deixa ter um caráter bilateral e passa a ser trilateral, composta por empresa terceirizante, empregado terceirizado e empresa tomadora.

É mister conceituarmos também, “atividade-meio” e “atividade-fim”, sendo que, aquela, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado,

“São aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.”⁷

Enquanto a “atividade-fim”, é conceituada como, também nos dizeres de Maurício Godinho Delgado,

“Funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 338. 8ª Ed. 2017.

⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. p. 90. 6ª Ed. 2018.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 519. 16ª Ed. 2017.

nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.”⁸

Nesta toada, é importante mencionar que anteriormente à reforma trabalhista, o instituto da terceirização não havia uma regulamentação própria, tal prática era praticada com supedâneo na súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que dizia, *ad litteram*:

“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 personalidade 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.”⁹

Todavia, em 2017 entrou em vigor a Lei nº 13.429, a chamada “Lei da Terceirização”, que passou a regulamentar a matéria e a permitir inclusive, a terceirização de toda e qualquer atividade desenvolvida pelos empregadores, inclusive as atividades-fim.

Neste diapasão, importante mencionar que com o advento da lei mencionada no parágrafo supra, o legislador não impõe óbice à terceirização da atividade-fim, permitindo que a modalidade seja exercida de modo irrestrito, conforme traz à luz a disposição dos artigos 4º, caput; 4º-A, caput, §1º e 2º da Lei 6.019 de 1974 (alterada pela Lei nº 13.429/2017), *ipsis litteris*:

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 519. 16ª Ed. 2017.

⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 12 jun. 2019.

“Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#);

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. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)”.¹⁰

Pois bem, anteriormente, a súmula permitia que as empresas praticassem a terceirização apenas de atividades-meio, ou seja, aquelas atividades que não eram os objetivos principais de determinada empresa e, após a edição da lei supramencionada, a terceirização ficou irrestrita no tocante a sua prática e a sua modalidade, podendo as pessoas jurídicas de direito privado e público se utilizarem amplamente do instituto da terceirização trabalhista.

Por fim, com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), o instituto da terceirização foi consolidado no ordenamento jurídico pátrio, ratificando os ditames impostos pela Lei da Terceirização, bem como estatuinto novos preceitos acerca do tema.

2.2 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DEMAIS IMPACTOS CAUSADOS PELA DECISÃO DO STF QUE LEGALIZA A TERCEIRIZAÇÃO DAS ATIVIDADES-FIM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS BRASILEIRAS.

Em agosto de 2018 o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que é lícita a aplicação do instituto da terceirização em todas as atividades empresariais, inclusive as atividades-fim.

O julgamento do tema se deu por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324 e pelo Recurso Extraordinário nº 958252.

O placar final do julgamento foi 7x4 pela licitude da terceirização de todas as atividades empresariais, tendo votado a favor os ministros: Luís Roberto Barroso

¹⁰ Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

(Relator da ADPF); Luiz Fux (Relator do REExt); Alexandre de Moraes; Dias Toffoli; Gilmar Mendes; Carmem Lúcia e Celso de Mello. Em sentido contrário, votaram os ministros: Edson Fachin; Rosa Weber; Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio.

Neste estudo, será evidenciado o entendimento dos ministros que votaram contra a matéria tema de repercussão geral, ou seja, os que votaram contra a licitude da terceirização de todas as atividades-fim, conforme vejamos.

O Ministro Marco Aurélio proferiu o seu voto demonstrando os impactos negativos que a declaração de licitude da terceirização irrestrita das atividades empresariais pode causar aos trabalhadores, tendo acompanhado o seu brilhante parecer, os ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski.

O primeiro ponto importante a ser destacado, é a menção que o ministro faz a intervenção do Estado na garantia dos direitos sociais inerentes aos trabalhadores, que, caso tivessem a faculdade de dispor deles, seriam submetidos a situações precárias sem qualquer respaldo legal e sem a garantia de qualquer direito estatuído no texto da Carta Magna de 1988.

Neste sentido é o apontamento do Ministro Marco Aurélio, *in verbis*:

“A intervenção estatal seria inócua caso o trabalhador, compelido pelas circunstâncias e vítima de mercado de trabalho impiedoso, pudesse despojar-se dessas garantias. As renúncias seriam constantes, variando ao sabor do maior ou menor escrúpulo empresarial e da oferta de mão de obra. A liberdade de ajuste das condições de trabalho, sem observância de qualquer balizamento legal, acabaria por submeter o empregado a situação pouco harmônica com a almejada solidariedade coletiva. Daí porque repito quantos vezes for necessário: protetivo não é o julgador, mas a própria legislação trabalhista.”¹¹

Logo, a partir do momento em que o Estado permite a desregulamentação e a flexibilização das normas garantistas, o trabalhador, parte hipossuficiente na relação estabelecida por um contrato de trabalho, fica vulnerável às imposições promovidas pelos empregadores as quais visam unicamente o retorno financeiro, sendo este o sentido das lições de Maurício Godinho Delgado:

“A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. Em contraponto ao conhecido expansionismo do Direito do Trabalho, que preponderou ao longo da história desse ramo

¹¹ AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. p. 4. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

jurídico no Ocidente, a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de alargar espaços para fórmulas jurídicas novas de contratação do labor na vida econômica e social, naturalmente menos interventivas e protecionistas. Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor. ”¹²

Destarte, resta demonstrada a importância da atuação estatal na relação de trabalho e empregado, fazendo com que as normas e princípios constitucionais que protegem o trabalhador sejam mantidos e respeitados.

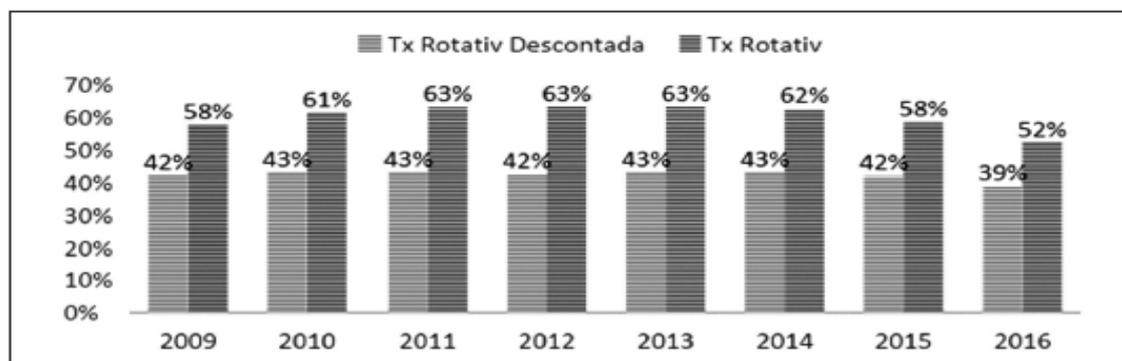
Por conseguinte, o voto caminha no sentido de demonstrar os malefícios causados pela implementação irrestrita da terceirização, são geradas com isto, afronta aos princípios constitucionais e enfraquecimento das instituições que historicamente atuaram na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores frente aos patrões.

O caráter irrestrito atribuído ao instituto da terceirização impacta diretamente no texto matriz das normas protecionais trabalhistas, o que resulta em sinistros que afetam os trabalhadores, como por exemplo: o aumento da rotatividade nos postos de trabalho, que no efeito cascata, acarreta a impossibilidade da concessão de férias; é mister destacar também o notório enfraquecimento do poder de reivindicação dos sindicatos, sobretudo na luta por fazer valer os direitos e garantias já positivados na norma, mas que, em decorrência da desproporção de poder entre as partes em uma relação de trabalho, muitas vezes acabam suprimidos; e ainda, mas não menos grave, a notada elevação nas estatísticas referentes a acidentes de trabalho, em decorrência da precarização do serviço e não observância das normas de segurança do trabalho que, por muitas das vezes, são tidas como “caras” e “desnecessárias” pela classe patronal.¹³

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 71. 16ª Ed. 2017.

¹³ PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Terceirização, a CLT e a Constituição**. Disponível em: <<http://trabalho-constituicaocidadania.blogspot.com/2013/>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

Para demonstrar o que os efeitos da terceirização causam na prática, segue abaixo um gráfico¹⁴ elaborado com dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego.



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Conforme base na análise dos dados foram registrados altos índices de rotatividade no mercado de trabalho desde 2009 até 2016, sendo que, os principais afetados são trabalhadores que não tem um bom nível de escolaridade.¹⁵

Diante do exposto, é notório que a aplicação do instituto da terceirização irrestrita das atividades empresariais causa prejuízos somente a parte fraca da relação empregatícia, que se demonstra incompatível com os princípios e garantias fundamentais, ferindo princípios como, por exemplo, o da isonomia remuneratória, consagrado na CRFB/1998.

O ministro, na fundamentação do seu voto, destaca ainda a importante função dos sindicatos, os quais ele defende o seu fortalecimento, para que seja mantida a manutenção dos direitos conquistados bem como a busca por novas melhorias, *ipsis litteris*:

“Também no plano do Direito Coletivo do Trabalho, a imposição de limites à terceirização justifica-se no relevante papel reservado, pela Constituição Federal, à liberdade de reunião e sindicalização, instrumentos fundamentais à obtenção de melhoria das condições sociais dos trabalhadores rurais e urbanos – artigos 7º, cabeça, e 8º.”¹⁶

¹⁴ PELATIERI, Patrícia. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes**. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8687/1/Terceirização%20e%20precarização.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁵ KREIN, José Dari. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. p. 103. 1ª Ed. 2018.

¹⁶ AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. p. 13. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

No tocante a esse ponto, é importante tecer as seguintes observações. Segundo as lições de Lorena Vasconcelos Porto¹⁷, a licitude da possibilidade da terceirização irrestrita de todas as atividades empresariais, ocasiona além do enfraquecimento do poder de reivindicação dos sindicatos, proporciona a baixa qualidade da mão-de-obra, bem como a sua fragmentação, reduzindo ainda de forma demasiada as condições mínimas de trabalho, como uma remuneração justa de acordo com o exercício da atividade desempenhada pelo trabalhador, ou seja, tem-se o acometimento da precarização.

A problemática da desigualdade remuneratória é recorrente nos postos de trabalho onde a terceirização é efetuada, havendo uma disparidade entre os salários daqueles que possuem vínculo direto com determinada empresa e daqueles que são ligados a empresas fornecedoras de mão-de-obra terceirizada.

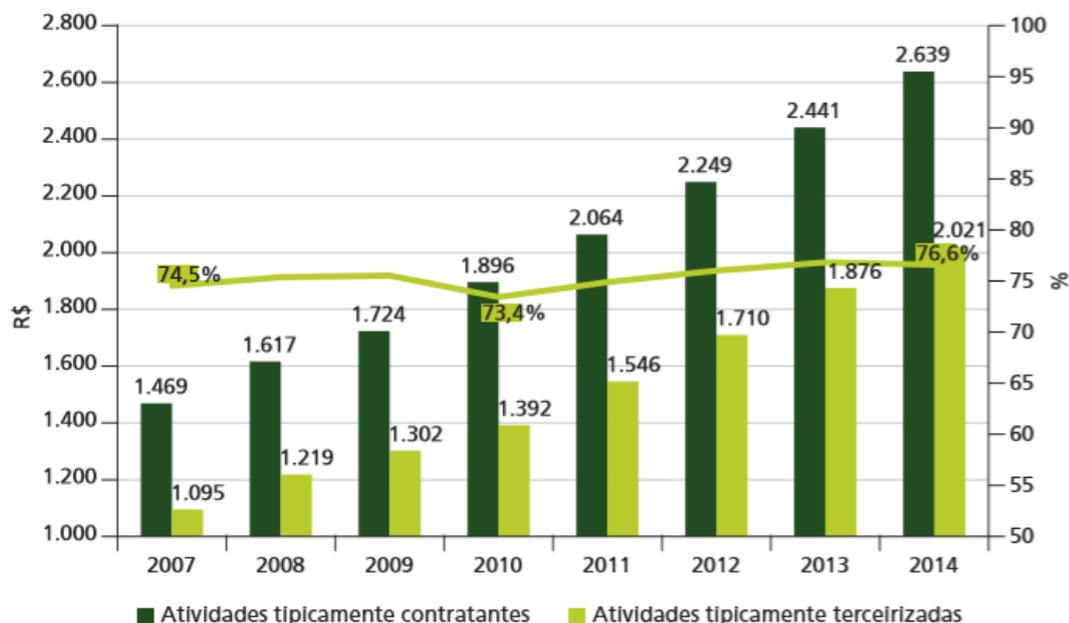
Os dados são preocupantes e desanimadores frente ao enfraquecimento dos sindicatos.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, o IPEA, analisou dados entre 2007 e 2014 onde ficou constatada a superioridade salarial existente entre funcionários contratados diretamente e funcionários terceirizados¹⁸. Vejamos:

¹⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Terceirização na Reforma Trabalhista e a Violação às Normas Internacionais de Proteção ao Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte. p. 177. v. 63, n. 96, jul./dez. 2017.

¹⁸ PELATIERI, Patrícia. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes**. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8687/1/Terceirização%20e%20precarização.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

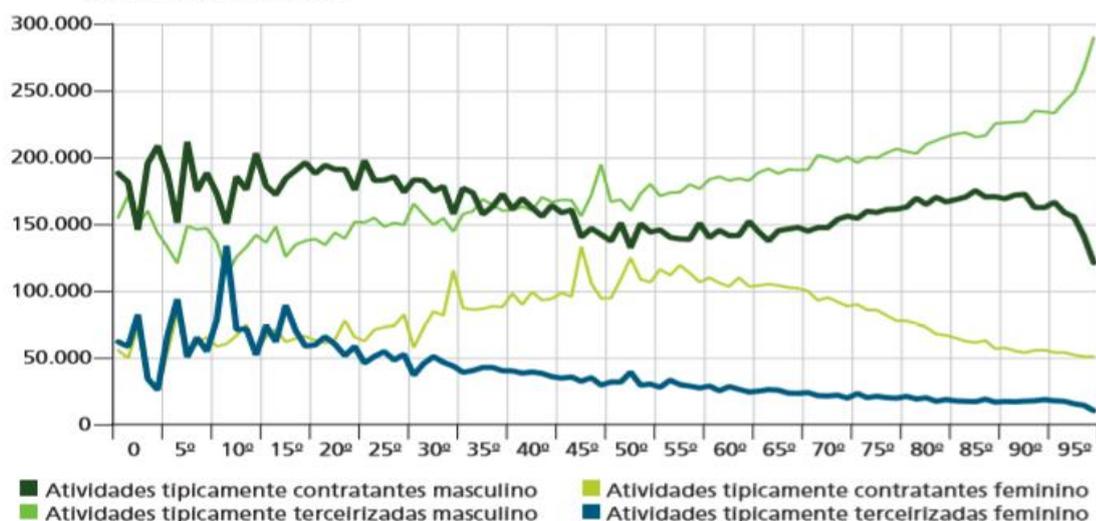
Brasil: remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo as atividades tipicamente terceirizadas e as tipicamente contratantes (2007-2014)



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

Essa diferença também fica demonstrada quando comparados os dados segundo o sexo dos trabalhadores pois, os homens contratados em regime terceirizados recebem quantias intermediárias no tocante a remuneração, enquanto as mulheres, percebem os menores rendimentos possível¹⁹. Conforme veja-se:

Brasil: distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes segundo sexo (2014)
(Em números absolutos)



¹⁹ PELATIERI, Patrícia. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes**. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8687/1/Terceirização%20e%20precarização.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

Portanto, considerando que a reforma trabalhista não traz consigo meios de preencher as lacunas da desigualdade no mercado de trabalho, seria importante que o STF levasse em consideração todos esses dados que demonstram a importância da existência de uma proteção diferenciada ao trabalhador, tendo em vista que a flexibilização não lhe é benéfica, pois não tem poder suficiente de negociar de igual para igual junto com o empregador.

Desta feita, acertada foi a colocação do Ministro Marco Aurélio quando menciona a importância de um sindicato forte para a manutenção dos direitos e garantias conquistadas, o que, infelizmente, deixou de existir com o advento da reforma trabalhista.

Caminhando para a parte final do voto, o Ministro Marco Aurélio menciona o tratamento dado ao tema pela legislação internacional que, foi no sentido de garantir a proteção ao trabalhador, prezando pelas boas condições de trabalho e remuneração, bem como pela sua saúde e segurança, conforme vejamos:

“Voltando ao domínio internacional, vale mencionar a Recomendação nº 198/2006 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a versar a conveniência de, no domínio das políticas nacionais, os países membros definirem normativamente “indicadores específicos da existência de uma relação de trabalho”, sublinhando a integração do trabalhador na organização da empresa, a pessoalidade na prestação do serviço contratado e a garantia da continuidade do vínculo no tempo – item 13.a. Cuidam-se de elementos fundamentais incompatíveis com a irrestrita terceirização de serviços. Reforça tal compreensão o previsto na Convenção/OIT nº 155 – internalizada pelo Decreto nº 1.254/1994, que, ao dispor sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, prevê a necessidade de “cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa” como elemento essencial na organização empresarial – artigo 20 –, princípio cuja observância encontra importante óbice em locais profundamente marcados pela terceirização da mão de obra.”²⁰

Recomendação nº 198/2006 da Organização Internacional do Trabalho traz à luz o entendimento de que deverão ser promovidas políticas públicas e legislações específicas que tenham o fito de fomentar a proteção do trabalhador na relação de emprego, abrangendo diversos aspectos.

²⁰ AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. p. 15. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

Dentre eles, é possível verificar que a recomendação trata da questão da terceirização, conforme podemos depreender do item n° 4, alínea “b”, *ad litteram*:

“b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;”²¹

Dito isto, questiona-se se o Estado vem cumprindo com o seu papel protecionista, o qual não deveria delegar para qualquer outro, mas sim fazer cumprir o que está expresso na legislação.

A partir do momento em que o Estado permite a precarização das relações de trabalho, ele mesmo está infringindo os princípios os quais deveria ser o guardião. Num parecer se manifestando contra a possibilidade de terceirização irrestrita das atividades, o Ministério Público do Trabalho destaca que tal permissão ataca diretamente preceitos fundamentais elencados nos artigos 5º e 7º da CRFB/1988.²²

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece que mesmo com a atuação dos órgãos que regulamentam o trabalho no país, a terceirização por muitas vezes é utilizada de forma equivocada, sem observância da Súmula 331 do TST, o que causa a ilegalidade no exercício do trabalho bem como a sua precarização.²³

Outrossim, o TST tem apontado para a imprudente e sensacionalista postura do STF na tomada de decisões em julgamentos de matérias provenientes da Justiça Especializada, que de alguma forma, pode modificar e criar contrariedade no tocante aos entendimentos adotados pelo próprio TST, órgão exclusivamente competente para julgar e processar matérias de cunho trabalhista.²⁴

Em suma, o que o STF fez ao ceder à pressão dos grandes empresários, foi permitir a entrada da precarização nas relações de trabalho e emprego juntamente com todas as práticas ilegais constantemente condenadas pela Justiça do Trabalho, bem como

²¹ BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Orientação n° 198/2006**. Disponível em: <<http://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

²² FLEURY, Ronaldo. **Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/em-nota-tecnica-ministerio-publico-do-trabalho-pede-veto-ao-pl-da-terceirizacao_50248.html>. Acesso em: 16 jun. 2019.

²³ REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Brasília: TST. 2014. Trimestral.

²⁴ REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Brasília: TST. 2014. Trimestral.

ter concedido a autorização para que os empregadores suprimissem os direitos dos trabalhadores.

Contudo, o Ministro Marco Aurélio ao final do seu voto, faz o brilhante apontamento evidenciando o papel do Estado que deve ser, sobretudo, o decidir e proceder conforme determina os princípios que nortearam, de modo especial, neste caso, as normas trabalhistas; completa ainda dizendo quando o Estado procede de forma diversa, está atribuindo contrariedade a *mens legis*, que sempre foi de proporcionar proteção ao trabalhador.

Vejamos então a íntegra da parte final do voto do Excelentíssimo Ministro:

“Na busca da excelência na prestação jurisdicional, o magistrado, encarnando a figura do Estado-juiz, deve ter atuação norteada pelos princípios gerais do Direito e, mais especificamente, do Direito do Trabalho, considerada a própria história da legislação protetiva, sob pena de subverter-se aquilo que é o fundamento e a razão de ser da Justiça trabalhista. Muito já se caminhou no sentido da melhoria das condições gerais do trabalho e da fixação da remuneração mínima, mas ainda é patente a desigualdade econômica em comparação com o empregador, agravada pelo excesso de mão de obra e escassez de emprego. Tendo em vista a temática afeta à terceirização de serviços, não pode o julgador afastar-se do que é mais próprio ao Direito do Trabalho, ou seja, a disparidade jurídica na qual se encontram as partes contratantes, ante as particularidades de cada situação e o momento vivido. Em razão da gravidade das implicações do entendimento a ser adotado pelo Supremo e limitando-me ao que versado nos processos em exame, concluo no sentido de reconhecer-se a compatibilidade, não só com a Constituição Federal mas também com a tradição jurídica da legislação protetiva no Brasil, do verbete nº 331 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho e, por consequência, dos pronunciamentos judiciais formalizados em demandas subjetivas que dele se utilizam para, na busca pela almejada realização da Justiça, dar a cada um o que lhe é devido. A quadra é verdadeiramente ímpar, considerada a edição das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, a introduzirem a denominada “reforma trabalhista” por meio de profundas modificações no corpo da Lei nº 6.019/1974 e na Consolidação das Leis do Trabalho. No momento oportuno, haverá o Supremo de enfrentar a matéria com a verticalidade imposta pela função de guarda da Constituição, levando em conta, de um lado, a realidade do atual mercado de trabalho e, de outro, o objetivo maior de justiça social, observados os princípios da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé.”²⁵

Por derradeira, cristalina é manifestação de discordância do Ministro Marco Aurélio no tocante a possibilidade de terceirização irrestrita das atividades empresariais, o que envolve, inclusive, as atividades-fim, tendo demonstrado ainda que diante de toda a narrativa de renovação e adequação a um novo momento do mercado de trabalho que supostamente precisaria de uma liberalidade maior, a terceirização irrestrita e

²⁵ AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. p. 15 e 16. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

livre não se coaduna com os princípios gerais do direito do trabalho bem como com as normas específicas que regulamentam o trabalho no país, as quais estão elencadas na CLT, de modo a ficar cristalina a disparidade e contradição da decisão da maioria do STF com a legislação e a necessidade de proteção que o trabalhador comum precisa.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi abordado no bojo deste estudo o resultado do julgamento realizado pelo Supremo Tribunal Federal acerca do tema que teve reconhecida a repercussão geral, qual a seja, a possibilidade da terceirização irrestrita das atividades empresariais, inclusive as atividades-fim.

Tomando por base o voto do Ministro Marco Aurélio que, junto com os ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski, foi contra a proposta apresentada inicialmente pelos grandes empresários e que foi acolhida pela maioria do Excelso Pretório, foram expostos os principais impactos negativos que a decisão trará ao trabalhador comum, bem como a afronta causada aos princípios gerais do direito do trabalho e aos entendimentos já consolidados no Tribunal Superior do Trabalho.

Merece destaque o entendimento alcançado através deste estudo, o qual demonstra que a terceirização irrestrita das atividades empresariais não traz quaisquer benefícios ao trabalhador, pois precariza a mão-de-obra, o que se nota através de baixos salários, altas jornadas de trabalhos e péssimas condições de trabalho; e aumenta a insegurança do empregado na permanência de seu emprego.

Ad argumentandum tantum, trata-se de uma mudança que tão somente fere os direitos trabalhistas que se levaram décadas para serem conquistados, bem como inobserva os princípios constitucionais e garantias fundamentais que visam garantir o bem-estar do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que atualmente o trabalhador sofreu grandes perdas com a aprovação da lei da terceirização e a confirmação da sua legalidade promovida pelo STF, bem como a instituição da reforma trabalhista, que aumentou o poder diretivo dos empregadores e suprimiu direitos básicos constitucionais e infraconstitucionais. Infelizmente, a precarização das condições de trabalho foi legalizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DIEESE/CUT; **Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha**, 2011. Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf>. Acesso em: 06 out. 2018.

CGEDM - Coordenadoria de Gestão Documental e Memória. **Ministros do TST – 14 – Maurício Godinho Delgado**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/ministros/-/asset_publisher/vKn1/content/18-mauricio-godinho-delgado?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fministros%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_vKn1%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2>. Acesso em: 10 nov. 2018.

Escavador. **Carlos Henrique Bezerra Leite**. 2019. Disponível em: <<https://www.escavador.com/sobre/4804229/carlos-henrique-bezerra-leite>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

LFG. **Conheça a Carreira de Vólia Bonfim Cassar no Direito do Trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/conheca-a-carreira-de-volia-bonfim-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 338. 8ª Ed. 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. p. 90. 6ª Ed. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 519. 16ª Ed. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 519. 16ª Ed. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 12 jun. 2019.

Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 21 jun. 2019.

AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. p. 4. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 71. 16ª Ed. 2017.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo Britto. **Terceirização, a CLT e a Constituição**. Disponível em: <<http://trabalho-constituicaoocidadania.blogspot.com/2013/>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

KREIN, José Dari. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. p. 103. 1ª Ed. 2018.

AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. p. 13. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Terceirização na Reforma Trabalhista e a Violação às Normas Internacionais de Proteção ao Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte. p. 177. v. 63, n. 96, jul./dez. 2017.

PELATIERI, Patrícia. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes.** Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8687/1/Terceirização%20e%20precarização.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal.** p. 15. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. **Orientação n° 198/2006.** Disponível em: <<http://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

FLEURY, Ronaldo. **Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho.** Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/em-nota-tecnica-ministerio-publico-do-trabalho-pede-veto-ao-pl-da-terceirizacao_50248.html>. Acesso em: 16 jun. 2019.

REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Brasília: TST. 2014. Trimestral.

AURÉLIO, Marco. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal.** p. 15 e 16. 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF324eRE958.252VotodoMMA.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2019.