

# REFORMA TRABALHISTA: *a terceirização*



**Anna Gilda Dianin**  
Advogada  
especialista em  
Direito Educacional  
e Direito Sindical.  
Presidente do  
Sinepe/Sudeste/MG

**S**audada como a modernização da legislação trabalhista, foi sancionada em 13/7/2017 a Lei n. 13.467, com entrada em vigor 120 dias após sua publicação (14/7), alterando mais de cem pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A reforma é robusta e há de ser lida em conjunto com a Lei n. 13.429/2017 (Lei da Terceirização), esta também objeto de sensível modificação pela Lei n. 13.467/2017.

No período que medeia a publicação da lei e o início efetivo de sua vigência, sindicatos, gestores e gerentes das áreas de recursos humanos terão muito trabalho. Ambas as leis estarão a exigir reflexão, leitura crítica, detalhado planejamento e, sobretudo, cautela em sua aplicação.

Isso porque, como amplamente noticiado, forte é a disposição para o questionamento de diversos artigos da Lei n. 13.467/2017 no Supremo Tribunal Federal (STF), lembrando que, contra a Lei da Terceirização, já tramitam ações de inconstitucionalidade no Supremo. Além do mais, a própria lei recentemente sancionada deverá sofrer alterações por meio de Medida Provisória, as quais, eventualmente, também poderão ser objeto de demanda judicial.

Com a nova Lei n. 13.467/2017 (sobre a reforma trabalhista), tal possibilidade é clara, já que há expressa previsão de terceirização de qualquer atividade, inclusive a atividade-fim, observados, logicamente, os demais requisitos legais.

Se a atual legislação for mantida hígida pelo STF, no exercício do controle de constitucionalidade já posto, caberá ao empregador avaliar, detida e sistematicamente, sua aplicação ao setor educacional, de forma ampla ou restrita.

Em teoria, considerando a presunção de constitucionalidade das leis, tudo pode ser terceirizado, e o contrato será considerado lícito se obedecido o regramento legal. Tendo sempre em mente que o objetivo final dos processos de terceirização é a sua utilização como ferramenta de gestão, para possibilitar que determinada empresa se concentre naquilo que melhor sabe fazer – no caso das instituições de ensino, é cabível a reflexão/indagação: *É recomendável delegar a terceiros o trabalho na sala de aula, com eventual rotatividade de docentes, sem vínculo com o corpo discente e com a vida intelectual da instituição?*

Tendo em vista a importância dos grandes temas (terceirização; prevalência do negociado sobre o legislado; teletrabalho; equiparação salarial; representação dos trabalhadores; extinção do imposto sindical compulsório; dentre outros), neste e nos próximos artigos abordaremos os que apresentam maior relevância para o setor educacional, a começar pela terceirização.

A Lei n. 13.429/2017, ao modificar a Lei n. 6.019/1974, já trouxe importantes alterações para as modalidades de trabalho temporário e terceirizado. Contudo, conforme abalizadas vozes doutrinárias, no que diz respeito à hipótese de terceirização da atividade-fim, diferentemente do trabalho temporário, não houve explicitação objetiva de que tal poderia ocorrer.

Experiências de outros países, onde vigora a ampla liberdade de terceirização, indicam que a atividade-fim invariavelmente deve ser mantida em mãos próprias. No caso da educação, ao par de a terceirização da atividade-fim poder gerar outras implicações junto aos órgãos expedidores de autorização, credenciamento e reconhecimento, é hipótese que, à vista da reflexão ora posta, poderá resultar em retumbante fracasso para todo o processo educativo.

Portanto, informação, prudência e cautela são fatores indispensáveis na decisão sobre o que e como terceirizar. Isto, se mantida a lei em sua integridade, evidentemente. ■

annadianin@uol.com.br