

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III

FLAVIA PIVA ALMEIDA LEITE

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direitos e garantias fundamentais III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadora: Flavia Piva Almeida Leite – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-342-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Garantias Fundamentais. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III

Apresentação

Os textos que formam este livro foram apresentados no XXV Congresso Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, realizado em Curitiba entre os dias 07 a 10 de dezembro de 2016, e teve como temática "Cidadania e Desenvolvimento Sustentável: o papel dos atores no Estado Democrático de Direito".

Neste Grupo de Trabalho, foram discutidos variados problemas envolvendo a interpretação e aplicação de dispositivos constitucionais consagradores de direitos e garantias fundamentais. Diante de um complexo catálogo constitucional de direitos fundamentais, os estudos aprofundaram o olhar sobre as várias dimensões protetivas desses direitos. Dentre as diversas atividades acadêmicas empreendidas neste evento, têm-se os grupos de trabalho temáticos que produzem obras agregadas sob o tema comum do mesmo.

Neste sentido, para operacionalizar tal modelo, os coordenadores dos GTs são os responsáveis pela organização dos trabalhos em blocos temáticos, dando coerência à produção e estabelecendo um fio condutor evolutivo para os mesmos.

No caso concreto, assim aconteceu com o GT DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III. Coordenado pela professora Flávia Piva Almeida Leite, o referido GT foi palco da discussão de trabalhos, tendo como fundamento textos apresentados que lidam com diversas facetas deste objeto fundamental de estudos para a doutrina contemporânea brasileira.

Logo, as discussões doutrinárias trazidas nas apresentações e debates orais representaram atividades de pesquisa e de diálogos armados por atores da comunidade acadêmica, de diversas instituições (públicas e privadas) que representam o Brasil em todas as latitudes e longitudes, muitas vezes com aplicação das teorias mencionadas a problemas empíricos, perfazendo uma forma empírico-dialética de pesquisa.

Como o ato de classificar depende apenas da forma de olhar o objeto, a partir da ordem de apresentação dos trabalhos no GT (critério de ordenação utilizado na lista que segue), vários grupos de artigos poderiam ser criados, como aqueles que lidam com: questões que envolvem

grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência (1 e 2), teoria geral dos direitos e garantias fundamentais (3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12) e temas multidisciplinares que ligam os direitos fundamentais a outros direitos (13, 14 e 15).

1. A NECESSIDADE DE REFORMA INSTITUCIONAL BRASILEIRA POR MEIO DA EFETIVAÇÃO DA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES ATRAVÉS DA LEI DE COTAS.

2. ACESSIBILIDADE DIGITAL: DIREITO FUNDAMENTAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UMA ANÁLISE DOS VOTOS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF. Nº 54

4. DISTANÁSIA: ENTRE O PROLONGAMENTO DA VIDA E O DIREITO DE MORRER DIGNAMENTE

5. MARGINALIZAÇÃO: CONDUZIDAS PELO ANALFABETISMO E PELA (IN) DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

6. OS DIREITOS REPRODUTIVOS NA ERA DA BIOTECNOLOGIA: REFLEXÕES ÉTICO-JURÍDICAS ACERCA DA LIBERDADE DE PROCRIAÇÃO FRENTE À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

7. RELATIVIZAÇÃO DA COISA JULGADA EM PROL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

8. O ACOSSO PSÍQUICO (ASSEDIO MORAL) COMO AGENTE NOCIVO PSICOLÓGICO PRESENTE NO AMBIENTE LABORAL – INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO

9. A DESJUDICIALIZAÇÃO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS: UM ESTUDO SOBRE AS DIMENSÕES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E OS NOVOS INSTRUMENTOS EXTRAJUDICIAIS

10. O DEVIDO PROCESSO LEGAL NA SOCIEDADE COMO GARANTIDOR DO DIREITO

11. APLICAÇÃO DO TESTE DE PROPORCIONALIDADE NO JULGAMENTO DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 713.211-MG, SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM

12. DE FORA, DE CIMA E DE BAIXO – TODOS OS SENTIDOS DA DIGNIDADE NO DISCURSO DOS DIREITOS.

13. A JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE EM PERNAMBUCO APÓS A AUDIÊNCIA PÚBLICA Nº 4 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA DA ATUAÇÃO DO JUDICIÁRIO NA GARANTIA DO DIREITO SOCIAL À SAÚDE

14. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM: O PROJETO DE LEI Nº 4330/2004 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

15. A EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES JURÍDICAS ENTRE PARTICULARES: UM OLHAR SOBRE AS RELAÇÕES DE CONSUMO NO ESPAÇO VIRTUAL

Esses artigos são, portanto, a concretização do grau de interesse no tema desta obra e demonstram quão instigante e multifacetada podem ser as abordagens dos direitos e garantias fundamentais.

Conclusivamente, ressalta-se que é um prazer organizar e apresentar esta obra que, sem dúvida, já colabora para o estímulo e divulgação de novas pesquisas no Brasil, função tão bem exercida pelo CONPEDI e seus realizadores, parceiros e patrocinadores que permitiram o sucesso do XXV Congresso Nacional do CONPEDI.

Desejo boa leitura a todos.

Profa. Dra. Flávia Piva Almeida Leite - FMU

TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE FIM: O PROJETO DE LEI N° 4330/2004 E SUAS CONSEQUÊNCIAS NOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES

END OF ACTIVITY OUTSOURCING: THE NEW BILL N° 4330/2004 AND ITS CONSEQUENCES IN PERSONALITY OF WORKERS RIGHTS

**Poliany Crevelaro Favarin ¹
Leda Maria Messias Da Silva ²**

Resumo

Desde os primórdios da civilização, o homem sempre trabalhou buscando meios pra sua sobrevivência. Ocorre que o mundo do trabalho, vem sofrendo constantes transformações, trazendo novas formas de trabalho e com elas novas regulamentações, como é o caso do Projeto de Lei 4.330/2004 aprovado pela Câmara dos Deputados, hoje aguardando votação no Senado, que legaliza a terceirização da atividade-fim das empresas. Caso seja aprovado, as consequências na vida e nas condições trabalhistas serão negativo, causando um impacto nefasto, e a consequente precarização. Para a elaboração o presente estudo, utiliza-se do método indutivo, extraíndo de questões particulares as conclusões gerais.

Palavras-chave: Terceirização, Atividade-fim, Direitos da personalidade

Abstract/Resumen/Résumé

Since the dawn of civilization, man has worked constantly looking for ways to survive. It happens that the world of work, has been undergoing constant changes, bringing new ways of working and with them new regulations, such as the Bill 4.330 / 2004 approved by the House of Representatives, now awaiting Senate vote, which legalizes outsourcing the core business of companies. If approved, the consequences in the life and labor conditions will be negative, causing a harmful impact and the resulting precariousness. For preparing this study, we use the inductive method, drawing particular issues the general conclusions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Core business, Rights of personality

¹ Licenciada em História pela UEM-PR, Bacharel em Direito pela PUC-Maringá, Especialista em Direito Civil, processo e Trabalho pela PUC-Maringá, Mestranda do curso de Direitos da Personalidade do UNICESUMAR-PR.

² Pós-doutora, Dra. e Mestre em Direito do Trabalho; pesquisadora do Instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação (ICETI), Professora do Mestrado e da graduação em Direito do UNICESUMAR-PR, UEM-PR, advogada.

INTRODUÇÃO

Este trabalho se justifica pela necessidade de proteção aos trabalhadores face a votação do Projeto de Lei nº 4330/2004, já aprovado pela Câmara, aguardando votação no Senado, o qual recebeu o nº 30 de 2015, sob o manto da regulamentação da terceirização da atividade, quando na realidade se trata de uma manobra para terceirização da atividade-fim das empresas com a conseqüente precarização das condições de trabalho. Atualmente, o mesmo encontra-se na comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal.

O objetivo geral deste trabalho é analisar e compreender alguns elementos da proposta trazida pelo Projeto, considerando as novas possibilidades de terceirização, tendo como objetivo específico, servir de alerta para os problemas desencadeados por essa previsão normativa, com a intenção de terceirizar a atividade-fim, provocar a redução salarial, a quarteirização, piores condições de segurança e saúde, e os conseqüentes efeitos nefastos sobre os direitos de personalidade do trabalhador.

Ao longo dos séculos, o trabalho sempre existiu, a princípio, desregulamentado, e após, regulamentado, tendo como implicação, a exploração da mão de obra. Nos primórdios o homem sobrevivia da caça, todavia, a medida que foi se organizando em sociedade, os mais fortes detentores dos meios de produção, passaram a explorar os mais fracos. A Revolução Industrial foi o marco da exploração exacerbada, com forte exploração do proletariado nos grandes centros industriais face a um capitalismo sem freios.

A economia e o mercado em constante transformação, influenciado atualmente pela globalização, desencadeia a necessidade cada vez maior de especialização da produção e redução dos custos, apontando como conseqüência, a flexibilização das condições de trabalho, sendo a terceirização a forma mais comum.

A terceirização surge como resultado da flexibilização das condições de trabalho, uma vez que a globalização exige que as empresas se adequem às necessidades do mercado, cada vez maiores, e busquem melhorias e transformações em seu sistema de produção. Até aqui não, problema algum haveria, se a mesma fosse usada enquanto técnica de gestão. O problema surge quando passa a ser usada como meio para redução de custos, com a precarização das relações de trabalho.

Atualmente, as grandes empresas preocupam-se com sua atividade principal, delegando as demais, para empresas contratadas, porém, sem se preocupar com as condições de trabalho oferecidas aos empregados das empresas terceirizadas.

A terceirização atualmente não possui regulamentação embasada em lei específica, apenas jurisprudência, consubstanciada pela Súmula 331 do TST. Dessa forma, buscou-se tutelar o instituto mediante o Projeto de Lei 4.330/04, que, atualmente aguarda votação no Senado sob o nº 30 de 2015, com o suposto objetivo de regulamentar a terceirização na atividade fim das empresas, retirando os limites preconizados no ordenamento jurídico atual. Permite-se então, a terceirização indiscriminada, para quaisquer serviços, atividades-meio e atividade-fim, gerando o enfraquecimento e redução dos direitos trabalhistas.

Caso seja aprovado, tal Projeto importará resultados nefastos no mundo do trabalho, como a desvalorização do trabalhador e da sua mão de obra, redução dos salários, não garantia de um meio ambiente de trabalho seguro, pulverização sindical dentre outros, resultando na precarização do trabalho em flagrante desrespeito aos Direitos da Personalidade do Trabalhador.

A aprovação pelo Senado do Projeto nº 30 de 2015 hoje, permitirá uma terceirização sem limites, retirando do trabalhador direitos mínimos inerentes à dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, tutelados pela Constituição Federal. E ainda, poderá ocasionar inúmeros prejuízos aos trabalhadores, à economia, e à toda sociedade, ao estender a terceirização de forma ampla e irrestrita. Denota-se que o principal objetivo, certamente, será promover a precarização dos direitos sociais, e a consequente superexploração das forças de trabalho, em total desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador assegurados pela Constituição, como o são os direitos da personalidade, principalmente o direito a saúde e ao meio ambiente de trabalho seguro.

Assim, ao longo desse artigo, discorrer-se-á sobre a terceirização, o ambiente de trabalho, traçando algumas considerações sobre o projeto.

Para atingir o fim proposto, utiliza-se do método indutivo a partir de questões particulares, extrai-se conclusões gerais.

1. TERCEIRIZAÇÃO

A história humana é marcada pelo esforço do homem para garantir seu sustento. Através do trabalho, os indivíduos garantiam sua subsistência e a de toda sociedade, mas esse mesmo trabalho que o homem organizou, escravizou-o (CASTRO, 2015, p. 28).

Nos últimos anos, o mundo vem passando por constantes mudanças econômicas e sociais, como resultado da abertura da economia aos mercados externos, a liberação dos preços, a privatização, a formação dos blocos econômicos, a criação dos controles de qualidade. Paralelo a isso, ocorre o desenvolvimento tecnológico e a globalização que exigem cada vez mais das empresas e de seus trabalhadores.

Nesse contexto, faz-se necessário a reformulação das técnicas de administração das organizações de produção e trabalho. A flexibilização refere-se assim, a mudança de paradigma acerca da organização da gestão de práticas produtivas, influenciando na prática do trabalho, flexibilizando as normas trabalhistas com o intuito de deixá-las menos rígidas (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 47-48). Dessa forma, a flexibilização das práticas produtivas e de prestação de trabalho, surge ante a necessidade da empresa moderna.

Nas palavras de Silvio Beltramelli Neto,

A flexibilização do direito laboral nasce a partir da necessidade, segundo quem emprega, de tornar menos rígidas as disciplinas legais, de modo que possam ser contempladas as peculiaridades de cada empreendimento, visando à preservação da empregabilidade e, num sentido macro, do desenvolvimento nacional (2008, p. 48).

Segundo Alice Monteiro de Barros,

Essas mudanças deram origem ao conhecido debate sobre a flexibilização do emprego, em contraposição à relação típica, gerada por um contrato de trabalho indeterminado, com um empregador único e protegida contra dispensa injusta. Sustenta-se que essa relação de trabalho típica, é incompatível com a necessidade da empresa moderna de adaptar-se a um processo econômico competitivo. Passou-se, então, a sugerir um modelo contraposto, cujo traço distintivo era o recurso a diversas modalidades de emprego chamadas flexíveis, entre as quais a terceirização (2005, p. 452).

Em razão das transformações mercadológicas, a terceirização surge como resultado da flexibilização, como forma de contratação para prestação de serviço, desenvolvendo atividades que não sejam as principais da empresa, com um objetivo comum, em complementariedade.

O doutrinador Sergio Pinto Martins, conceitua terceirização como:

Terceirizar é a estratégia empresarial que consiste em uma empresa transferir para outra, e sob o risco desta, a atribuição, parcial ou integral, da produção de uma mercadoria ou a realização de um serviço, objetivando, isoladamente ou em conjunto, a especialização, a diminuição de custos, a descentralização da produção ou a substituição temporária de trabalhadores (2014, p. 24).

Para Jorge Luiz Souto Maior, “a terceirização é uma técnica administrativa, efeito do modelo de produção pós-fordista, que requer o enxugamento da empresa, transferindo parte dos serviços da empresa para outras empresas” (1999).

No mesmo sentido, dispõe, Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 473), que a expressão terceirização resulta de neologismo, tendo origem na palavra terceiro, compreendido nesse contexto como aquele estranho à relação jurídica entre as partes: “O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa”.

Para Alice Monteiro de Barros (2005, p. 452), terceirização “consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, de suporte, atendendo-se a empresa à sua atividade principal”.

Assim a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Segundo a definição trazida por Leda Maria Messias da Silva (2005, p. 83-84), por atividade-fim entende-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, é o “objeto social da empresa, a ação final, cuja realização se obterá o lucro almejado, em todo empreendimento empresarial”, enquanto atividade-meio são aquelas consideradas secundárias em relação ao objeto principal, ainda segundo a autora “atividades-meio, embora também possam ser atividades essenciais aos objetivos da empresa, são aquelas que não estão ligadas ao fim para o qual se destina a empresa contratante”.

Dessa forma, a terceirização pautada na relação trilateral, ou denominados contratos triangulares entre prestadora, tomadora e trabalhador terceirizado, surge como forma de contratação para prestação de serviço, em forma de parceria, com um objetivo comum, em complementariedade.

Inserem-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços, sem que possuam laços trabalhistas, sem os mesmos direitos do trabalhador efetivamente contratado pela empresa, não se tratando de uma relação bilateral, empregado/empregador, mas sim de uma relação trilateral, entre tomador, prestador e terceirizado.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior, “Esta técnica transformou-se em uma realidade incontestável por todo o mundo do trabalho, desafiando os estudiosos do direito do trabalho a encontrarem uma fórmula jurídica para sua regulação” (2004, p. 119).

Ainda de acordo com o Jurista citado, o objetivo principal do projeto é aumentar as possibilidades de contratação mediante terceirização, aplicando-a a qualquer forma de prestação de serviço, podendo a empresa moderna, ter apenas trabalhadores terceirizados em seu quadro de funcionários. Estas, por sua vez, possuem seus direitos reduzidos, com óbvia

redução dos salários, com nova redução cada vez que se altera a empresa prestadora dos serviços, sem que haja garantia mínimas aos trabalhadores. Igualmente, terceiriza atividade-fim, não é garantia de aumento de contratações e novos empregos, mas apenas transferência de postos de trabalho para um terceiro, com precarização.

Para Julpiano Chaves Cortez,

No campo empresarial, terceirização significa forma de gestão administrativa, busca de agilidade, ampliação da competitividade, aumento da produtividade, otimização do empreendimento, geração de postos de trabalho, redução de custos da produção e a maximização dos lucros (2015, p. 13).

Assim, diante desse contexto econômico e social, as empresas objetivando se especializar, se utilizam cada vez mais da terceirização, externalizando boa parte dos seus serviços, objetivando o aumento da produção e a maximização dos lucros.

Ante essa justificativa, o Projeto de Lei 4.330/2004, que aguarda votação no Senado, objetiva aprovar a terceirização sem limites, podendo a mesma ser aplicada em todos os setores empresariais, de forma indiscriminada, sem levar em conta a precarização do trabalho que certamente advirá no caso de sua aprovação.

Referido Projeto, vai contra o ordenamento jurídico vigente, uma vez que possibilita a ampliação da terceirização a todos os setores da empresa, retirando inúmeros direitos dos trabalhadores, porque pode-se chegar ao cúmulo de se ter uma empresa “oca”, que nada produz, apenas explora a mão de obra de terceiros.

A Constituição Federal do Brasil proclamada em 1988 se preocupou com a tutela dos direitos fundamentais do homem, consagrando a necessária proteção à dignidade humana, ao valor social do trabalho e da livre iniciativa. Ocorre que referidos dispositivos, buscam tutelar o trabalho como garantidor da condição social, e o Projeto em discussão, não observa os preceitos fundamentais, base do Estado democrático de Direito.

Dessa forma, se aprovado, irá retirar dos trabalhadores direitos mínimos, como por exemplo, sua integração social, que antes se imaginava pelo exercício de trabalho, uma vez que o trabalhador terceirizado não se insere no contexto da empresa tomadora, sendo sempre deixado de lado, por não haver subordinação e não pertencer ao quadro dos seus efetivos. Ademais, poderá promover uma pulverização sindical, criando diversos sindicatos de trabalhadores que prestam serviços para uma mesma empresa, mas não se enquadram na categoria preponderante.

2. O PROJETO DE LEI Nº 4330/04, A CONSEQUENTE PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E AS LESÕES AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

2.1. OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A PRECARIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O fundamento da República está pautado na valorização da dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III, consagrando a dignidade como base fundamental do Estado democrático de direito. Referido dispositivo consagra em 1988 o direito geral de personalidade, influenciado por institutos internacionais criados pós segunda guerra mundial, preocupados com as atrocidades cometidas.

De acordo com Carlos Alberto Bittar, os direitos da personalidade são,

Direitos reconhecidos a pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos (1999, p. 01).

Nas palavras de Orlando Gomes (2001, p. 148), “sob a denominação de direitos da personalidade compreende-se os direitos considerados essenciais à pessoa humana, que a doutrina moderna preconiza e disciplina, a fim de resguardar a dignidade”.

Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 37), definem os direitos da personalidade como “(...) são os direitos que fazem parte do homem por ser uma pessoa humana. Também são denominados de direitos inatos, absolutos, naturais, imprescritíveis, direitos essenciais da pessoa”.

Assim, o homem deve ser protegido em relação ao seu patrimônio e em sua essência, garantindo direitos mínimos que lhe assegurem a dignidade.

Os direitos da personalidade são inerentes à pessoa, e não podem ser “sucumbidos ou cerceados simplesmente pela exposição da pessoa à novas situações do dia a dia do ambiente laboral” (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 45). De tal modo, que ao analisar as relações de trabalho é preciso resguardar as qualidades e atributos essenciais do trabalhador, de forma que lhes sejam preservados “sua integridade física, psíquica e intelectual, bem como o direito à sua integridade moral” (ALVARENGA, 2013, p. 73).

A Constituição consagra em conjunto com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, em seu artigo 1º, IV, princípios fundamentais que

constituem base do ordenamento. O artigo 7º da Constituição, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visem a melhoria de sua condição social, dispondo o trabalho como garantidor da melhoria da condição social do trabalhador.

No mesmo sentido, o artigo 170 preconiza que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano”. Dessa forma, deve-se dar atenção à dimensão humana do trabalho, relacionando-o a dignidade e à própria subsistência da pessoa, e à dimensão patrimonial do trabalho, pautada na relação de emprego, cuja finalidade é a produção e circulação de riquezas mediante retribuição pecuniária (RODRIGUES, 2003, p. 12).

O ordenamento jurídico brasileiro preconiza que o trabalho é essencial ao homem, como garantidor da melhoria de sua condição social, devendo o Estado possibilitar sua promoção, meio ambiente seguro que lhe garantam as condições mínimas de trabalho digno.

Nesse contexto, Rubia Zanotelli de Alvarenga esclarece que

A ideia de proteção aos direitos da personalidade do ser humano representa algo próprio e inerente à sua natureza de que irradiam direitos fundamentais ao seu pleno desenvolvimento e necessários à preservação dos seus aspectos físico, psíquico, moral e intelectual. Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, estar-se-á violando a sua dignidade (2013, p. 73).

Dessa forma, o meio ambiente de trabalho deve ser visto sob o enfoque dos direitos da personalidade, estando o ambiente laboral diretamente ligado a integridade do trabalhador, sua dignidade, devendo o ambiente de trabalho ser tutelado, assegurando condições dignas de trabalho e subsistência.

Segundo Sidnei Machado, citado por Carlos Henrique Bezerra Leite (2003, p. 289), o conceito de meio ambiente de trabalho é “o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”.

Portanto, a concepção de meio ambiente de trabalho está diretamente relacionada aos direitos humanos, “o direito à vida, à segurança e à saúde” (LEITE, 2003, p. 288).

Nesse contexto, as transformações mundiais, ante o fenômeno da globalização da economia, a crise do mercado, provocando inovações e mudanças, desafiando a empresa moderna a buscar melhorias em suas formas de produção, de modo a se concentrarem em suas atividades principais (ROCHA, 2015, p. 97). As novas maneiras de produção são pautadas na espoliação, caracterizada pelo uso de violência, fraude, objetivando retirar dos trabalhadores seus direitos sociais.

Nas palavras de Grijalbo Fernandes Coutinho,

Observando tal parâmetro conceitual, a intensa precariedade laboral levada a termo nas últimas décadas, em face da desregulamentação, e flexibilização dos direitos sociais da classe trabalhadora, por si só, seria suficiente para o reconhecimento de uma escala mundial da espoliação obreira, ancorada na degradação geral das condições de trabalho – retrocesso social de elevada magnitude.

(...) um desses mecanismos de precariedade laboral concebido na qualidade de destacado pilar do modo de acumulação flexível (...) chega a ser bem mais espoliativo do que as armadilhas financeiras do mercado (...) Trata-se da terceirização, eufemismo para subcontratação de empresas a fim de, objetivamente, negar a existência de trabalhadores na artificial relação formada entre pessoas jurídicas (2015, p. 79).

A crescente flexibilização e a conseqüente terceirização das atividades promovem a precarização das relações de trabalho, reduzindo o rigorismo do contrato de trabalho e promovendo o arrefecimento dos direitos do trabalhador. Mediante evidentes retrocessos sociais, a terceirização na atividade-fim elimina Direitos Humanos assegurados no ordenamento jurídico nacional e internacional, trazendo resultados catastróficos para a classe trabalhadora.

Nas palavras de Julpiano Chaves Cortez (2015, p. 13), considerando que a contratação no modelo terceirizador é feita com a prestadora (contratada), ocorrendo a precarização, “Na seara trabalhista, como a contratação do trabalhador é feita com a empresa prestadora (interviente) e não com a tomadora de serviços, a terceirização (forma de flexibilização) tem sido vista como fator de precarização das condições de trabalho”.

Apesar deste evidente contexto de exploração, justifica-se a aprovação do Projeto nº 30 de 2015, como sendo ordenamento jurídico necessário para tutelar os direitos dos trabalhadores nas relações terceirizadas da atividade-fim. Todavia, em nada modifica a realidade experimentada pelos mesmos, uma vez que a terceirização das atividades-meio já promoveu vertiginosos aumentos da precarização das condições de trabalho. Referido projeto, fere ainda mais os direitos dos trabalhadores ao elastecer o campo de abrangência da terceirização, virá de encontro às perversidades já cometidas, aprofundando a maldade, configurando-se, no sentido do disfarce, uma afronta à inteligência humana (SOUTO MAIOR, 2015).

A redação final, pseudo regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho delas decorrentes, deixando nítido o retrocesso em relação à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, e sua conseqüente precarização. Assim, a pretendida terceirização da atividade de forma vasta e incondicional, possibilita a degradação da condição humana do trabalhador e se mostra extremamente prejudicial no mundo ao trabalho (SOUTO MAIOR, 2015).

A terceirização representa desvantagem para o trabalhador, consistindo na perda do emprego direto com o tomador de serviços, que lhe garantiria chances de maior remuneração

por mês, passando a tê-la através de um intermediário, perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria, que ficaria pulverizada entre diversos pequenos sindicatos. Nesse sentido, o trabalhador deixa de ser protegido pela tutela trabalhista, podendo estar sujeito a péssimas condições de higiene e segurança no ambiente de trabalho (MARTINS, 2014, p. 34).

Nas palavras de Fábio Ribeiro da Rocha (2015, p. 99), ameaça os direitos conquistados pelos trabalhadores, dispondo que a maior parte dos acidente e doenças ocupacionais ocorre no setor terceirizado.

Segundo preconiza Jorge Luiz Souto Maior,

E o projeto vem preconizar que terceirização “é técnica moderna de administração do trabalho”. Mas, de fato, representa uma estratégia de destruição da classe trabalhadora, de inviabilização do antagonismo de classe, servindo ao aumento da exploração do trabalhador, que se vê reduzido à condição de coisa invisível, com relação à qual, segundo a trama engendrada, toda perversidade está perdoadada (2015).

O Projeto em questão, promove a terceirização da atividade fim, dando ensejo a super exploração das forças de trabalho sujeitas à condições cada vez mais degradantes. Denota-se as diversas possibilidades de precarização, como a redução salarial, cujos salários teriam que ser reduzidos para pagar o atravessador da mão-de-obra (empresa prestadora), a degradação do meio-ambiente de trabalho, uma vez não há preocupação com a saúde e a segurança no trabalho, e a pulverização da força sindical.

Há ainda o aumento da intensidade do trabalho (horas trabalhadas), imposição de metas abusivas, conflitos de subordinação, ausência de representação sindical, possibilidade de perda de direitos sócio-laborais em face da fragilidade financeira da empresa terceirizada, muitas vezes, sem idoneidade financeira nenhuma, entre outras. Precarização essa que fere os direitos de personalidade do trabalhador (COUTINHO, 2015, p. 140).

Portanto, se aprovado, a realidade que se extrai do Projeto, precariza ainda mais as condições de trabalho dos terceirizados, minando o valor social do trabalho, ferindo os direitos de personalidade do trabalho, visto como mera peça do mercado, reduzido à mera mercadoria.

2.2 – BREVES APONTAMENTOS AO PROJETO N° 4330/2004 NA CÂMARA FEDERAL

O Projeto de Lei n° 4330/04 idealizado pelo Deputado Sandro Mabel possui em sua redação original 19 (dezenove) artigos. Busca-se justificá-lo em razão das mudanças sociais e econômicas ocorridas, e ante a necessidade da empresa em se concentrar em seu negócio principal,

na melhoria da qualidade do produto e da prestação de serviço. Se de fato fosse está à intenção, bastaria deixar o instituto como está, pois a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, só admite a terceirização das atividades-meio e especializadas, portanto, já permite que as empresas se concentre em sua atividade-fim. A terceirização permitida na atividade-meio como é hoje, já é suficiente para ensejar precarização das condições de trabalho e violação aos direitos da personalidade do trabalhador.

O Projeto tutela os contratos de terceirização e as relações de trabalho dela decorrente, em 28 (vinte e oito) artigos. Seu texto final foi votado em 22 de abril de 2015 na Câmara dos Deputados. Aprovado, aguarda votação no Senado, tramitando hoje no Congresso Nacional sob n° 30 de 2015.

Contudo, apesar de sua roupagem a título de regulamentar os contratos terceirizados, o mesmo representa um retrocesso social, ao permitir a terceirização ampla e irrestrita a qualquer ramo de atividade, não garantindo isonomia salarial, proteção ao meio ambiente de trabalho seguro, retirando do trabalhador direitos constitucionalmente adquiridos, impossibilitando que as férias sejam devidamente gozadas.

Nesse contexto de desigualdades e exploração, o Projeto de Lei vem para precarizar ainda mais as condições de vida do trabalhador. Em uma breve análise de alguns de seus dispositivos, denota-se que o real objetivo do legislador é regulamentar a terceirização na atividade-fim, favorecendo as empresas, em flagrante desrespeito aos trabalhadores.

Nos termos do artigo 1º, exime-se que referida Lei regula os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes, delimitando sua aplicação às empresas privadas, não abarcando à administração pública direta, autarquias e fundações.

Tais disposições suscitam discussão, uma vez que referida Lei não tutela a terceirização de entes do poder público, da administração direta e a indireta. Nesse contexto, é preciso levar em consideração que as empresas públicas são as que mais terceirizam, fazendo jus a regulamentação mediante edição de Lei especial, o que não ocorreu. Referido artigo, ainda dispõe em relação à aplicação subsidiária do Código Civil, no que se refere à prestação de serviços, o que por si só, descaracteriza a subordinação e os requisitos presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Já o artigo 2º, permite a terceirização de qualquer atividade, legalizando a terceirização de qualquer segmento de atividade, sem limite, o que permite a terceirização de todos os setores da empresa, encerrando a discussão em relação à atividade meio ou fim. Assim, uma empresa pode existir terceirizando todas as suas atividades e serviços, de modo que essa empresa seria uma mera “atravessadora” de mão-de-obra. Uma empresa “oca”, que ganha sem produzir,

apenas administrando e explorando a mão-de-obra alheia. Permite-se dessa forma, a criação de empresas terceirizadas atuando nas mais diversas atividades, como serviços bancários, médico hospitalares, serviços administrativos, possibilitando que qualquer parte dos setores de uma empresa, sejam amplamente terceirizados.

Ainda nos termos do dispositivo supra citado, o legislador elenca critérios para que o antigo trabalhador da empresa não possa figurar como prestador de serviço terceirizado. Busca-se com tal previsão, a impossibilitar que os antigos funcionários que tenham sido demitidos prestem serviços na condição de pessoa jurídica prestadora de mão de obra. Nas palavras de Fábio Ribeiro da Rocha, referido Projeto,

Além de manter a possibilidade de terceirização da atividade fim, o projeto de lei estabelece o prazo de 12 (doze) meses à quarentena que o ex-empregado de uma empresa deve cumprir para que possa oferecer serviços a mesma empresa no âmbito de uma contratada de terceirização (2016, p. 105).

Os antigos funcionários, anteriormente contratados, tem seu contrato de trabalho rescindindo, e passam a prestar serviços na qualidade de prestadores, podendo tal fato apenas ser permitido após 12 meses. Todavia, considerando que a contratação de mão de obra terceirizada representa diminuição de custos para a empresa (MARTINS, 2014, p. 11), a mesma, na prática, pode não respeitar tais prazos, demitindo seus funcionários e recontratando-os, fraudando datas e contratos de trabalhos, dando ensejo a pejotização.

O artigo 3º, §2º, permite a subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato de trabalho, se tratando de serviços técnicos especializados, desde que previsto no contrato originário, ou seja, permite-se a terceirização da terceirização, conhecida atualmente como quarteirização.

Dessa forma, a contratada, empresa terceirizada, poderá realizar contratos independente de possuir a atividade especializada solicitada pela tomadora, para posteriormente, subcontratar uma empresa especializada para executar aquela parte do contrato para o qual não é especializada. Tal fraude, acarretará prejuízos aos salários dos quarterizados, uma vez que o lucro deverá sair dos salários dos mesmos, pois a terceirizada acaba por terceirizar o serviço que deveria realizar. Assim, considerando que a terceirizada já negociou o contrato de prestação de serviços, por valor fixo embutindo todos os gastos, supõe-se que os salários dos quarterizados deverá ser significativamente menor.

Se com a terceirização já é difícil o controle, imagine-se com a quarteirização, quinterização. Ocorreria o que já vem acontecendo no ramo de confecções, que na última cadeia

de terceirização, percebe-se o trabalho análogo ao de escravo, com a exploração da mão-de-obra de imigrantes dentre outros marginalizados.

Gijalbo Fernandes Coutinho (2015, p. 153), relata esse contexto de exploração dispondo que “Outra descoberta mais recente dá conta da disseminação do trabalho análogo ao de escravo nos grandes centros urbanos brasileiros, com maior ênfase desse tipo de relação laboral na indústria têxtil da confecção do vestuário de grifes famosas (...)”.

Em seu artigo 4º dispõe sobre a licitude do contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante, não se configurando vínculo de emprego entre os empregados da contratante e contratada. Referido dispositivo preconiza em seu § 2º, sobre a terceirização do serviço público, em que se a empresa contratante for “empresa pública ou sociedade de economia mista, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, não haverá configuração de vínculo empregatício, mesmo havendo subordinação jurídica. Importante mencionar que a terceirização no setor público tem gerado mais casos de subordinação e fraude, e isso só aumenta a precarização.

Já o artigo 5º, IV, c/c artigo 15º, preconiza que a tomadora deve fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas do contrato de trabalho, pois, caso não haja fiscalização, a mesma responderá solidariamente.

A atual previsão normativa que tutela a terceirização da atividade-meio nos termos da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, estipula que a responsabilidade da tomadora é subsidiária nas atividades-meio, e só é extensiva a ela depois que se esgotarem todas as tentativas e possibilidades de garantir a sua satisfação pela empresa contratada, fato gerador de diversas discussões e demandas processuais que perduram durante anos. Questiona-se tal fato, pois havendo a terceirização da atividade-fim, todos os meios de produção serão terceirizados e portanto, se esta não tiver mais com o que pagar, quem garante que uma mera administradora de terceirizados o terá?

O artigo 8º, por sua vez, abarca igualmente a possibilidade de redução de direitos. Em sua articulação, dispõe que os terceirizados serão representados pelo sindicato da categoria profissional da empresa contratante, quando atuarem no mesmo ramo de serviço ou pertencer a mesma categoria. Todavia, não menciona a necessidade de observação dos acordos e convenções coletivas das categorias, tampouco, quando todos os setores da tomadora estiverem terceirizados. Se isso ocorrer, qual sindicato representará os empregados da prestadora?

Nesse sentido, Fabio Ribeiro da Rocha (2015, p. 105), dispõe que “exclui-se do projeto de lei a necessidade de se observarem os respectivos acordos e convenções coletivas de trabalho”.

Por outro lado, quando as empresas tomadoras não mais tiverem empregados, ante a total liberação de terceirização de todas as atividades empresariais, o enquadramento sindical das empresas contratadas, pela lógica normativa, será na categoria econômica das empresas que explorem a atividade para a qual se declararem especializadas, ou seja, o empregado terceirizado se enquadrará no sindicato da empresa prestadora que não será o sindicato da tomadora, já que está terceirizando todas as suas atividades, ocasionando a consequente pulverização sindical. Assim, a verticalização e a descentralização da fábrica proporcionará a fragmentação da representação sindical, possibilitando a maior opressão e dominação das forças de trabalho (COUTINHO, 2015, p. 142-147).

A terceirização reduz o número de trabalhadores organizados para enfrentar a exploração capitalista, reduzindo sua capacidade de organização quando dispersa os trabalhadores geograficamente. Referido Projeto tornará mais frágil essa relação. Nas palavras de Grijalbo Fernandes Coutinho,

De todas as medidas antes indicadas, nenhuma delas causou tanto impacto nas relações de trabalho como a terceirização (subcontratação) criada para fragmentar a cadeia produtiva, espatifando, por via de consequência, as organizações sindicais obreiras e pulverizando os trabalhadores, a ponto de algumas vezes eles sequer se reconhecerem como integrantes de um mesmo grupo social identificado pela matriz do trabalho explorado e estranhado (2015, p. 143).

Dessa forma, passando o trabalhador terceirizado de uma categoria a outra, a Convenção Coletiva de trabalho que lhes aplica pode não ser tão rica quanto a que de fato rege sua categoria profissional, podendo sofrer prejuízos em relação aos salários, reajustes sindicais, e inúmeros direitos previstos à aquela classe sindical específica, da qual faria parte.

Nos termos do artigo 12º, os terceirizados poderão prestar serviços nas dependências da contratante, tendo acesso a refeitórios, serviços de transporte e atendimento ambulatorial, objeto de negociação sindical, garantindo a contratante, nos termos do artigo 13º, condições de segurança, higiene e insalubridade dos empregados terceirizados.

Tal previsão pode ser facilmente burlada, considerando que se permite que o local da prestação de serviço seja diverso do local onde a contratante executa seus trabalhos, fazendo menção apenas ao seu dever de fiscalização, não arbitrando nenhuma multa ou cláusula de punição face ao seu descumprimento, como garantia a saúde e segurança do trabalhador terceirizado. Atualmente, apenas com a terceirização da atividade-meio, inúmeros são os casos

de acidentes e doenças ocupacionais que acometem os terceirizados, imagine-se com a possibilidade de terceirização da atividade-fim. Nesse contexto,

Atualmente, a espantosa quantidade de acidentes do trabalho e/o doença ocupacional registrados no Brasil, e em especial no setor de terceirização, impõe a necessidade de se avaliar novas formas de responsabilização tanto do empregador quanto do tomador dos serviços, como mecanismos disciplinares e punitivos que visem melhorar a condição de labor dessa categoria de trabalhadores (ROCHA, 2015, p. 99).

Nesse sentido dispõe Maria do Perpetuo Socorro de W. Castro, em relação ao projeto,

Ele possibilita a contratação do trabalhador, sucessivamente, por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva, prevendo que os serviços podem ser executados no estabelecimento da contratante ou em outro local (2015, p. 118).

As questões relacionadas a saúde, higiene e segurança do trabalhador, merecem tutela especial. Isso porque o trabalhador terceirizado executa as mesmas atividades do empregado da empresa tomadora, no entanto, nem sempre nas mesmas condições de higiene e segurança, mas geralmente em condições muito inferiores, apresentando inúmeros acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2014, p. 35), as empresas terceirizadas apresentam maior número de acidentes do trabalho. Nesse sentido, algumas empresas contratantes ignoram as necessidades do trabalhador, a necessária proteção a sua saúde e segurança no ambiente de trabalho, ferindo sua dignidade, dando ensejo a precarização, causando prejuízos a vida do trabalhador.

Grijalbo Fernandes Coutinho (2015, p. 197), aponta em sua obra, informações em relação aos diversos acidentes de trabalho que ocorrem com os terceirizados no setor elétrico e na Petrobrás. Segundo o autor, “parece ser objeto de reduzida controvérsia o fato de que a precariedade absoluta das condições de trabalho é o elemento mais geral determinante da epidemia da acidentalidade de trabalho entre os empregados terceirizados no Brasil”.

Assim, as normas que dispensam proteção ao trabalhador, quanto à saúde e à segurança, devem abarcar a contratante e contratada, devendo ambas serem responsáveis pelas condições do meio ambiente de trabalho independente do local da prestação do serviço.

Por sua vez, preocupa-se o artigo 14º em regular o instituto das férias. Dispõe que o período concessivo das férias deve coincidir com o último período de seis meses, não se aplicando a previsão do artigo 134 da CLT, e ainda, em havendo rescisão antes de completado

o período aquisitivo das férias, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias.

A regra prevista no artigo 134 da CLT é afastada, deixando claro que os trabalhadores terceirizados poderão permanecer ao longo dos anos, sem férias, haja vista a constante substituição de empresas, passando de uma para a outra sem o devido gozo do repouso anual, não garante ao obreiro o descanso necessário para sua recuperação física e mental. Inúmeros são os trabalhadores terceirizados que trabalham ao longo de muitos anos sem usufruir de férias, com a terceirização como está prevista na jurisprudência e na Súmula 331 do TST.

Insta salientar que um dos entraves da terceirização refere-se aos baixos salários pagos aos terceirizados. O Projeto em discussão não garante isonomia salarial aos terceirizados, pois se terceirizarem todas as atividades, igualar-se a quem? Caminhando na contramão do progresso social.

Nesse sentido, afirma Giovanni Alves (2011, p. 411), afirma que, “A terceirização é movida, de imediato, pela redução de custos salariais das organizações capitalistas no sentido da adoção de estratégias meramente defensivas tendo em vista a recomposição das margens de lucro (...)”.

Da mesma forma, preconiza Grijalbo Fernandes Coutinho,

Da superexploração da força de trabalho resultam duas formas clássicas de precariedade salarial: a extrema, aquela na qual a massa proletária mais frágil não tem acesso direto aos direitos trabalhistas previstos na Constituição e legislação ordinária (CLT) (...), e a regulada que abrange os trabalhadores cujos contratos de trabalho regulados formalmente pela CLT lhes permite desfrutar das garantias ali previstas e também na Constituição Federal (...)

É imprescindível destacar que parte considerável dos trabalhadores terceirizados no Brasil encontra-se no mercado informal, laborando para pequenas empresas subcontratado por conglomerados econômicos, quando não executando suas atividades laborativas por intermédio de falsos contratos autônomos de natureza civil (PJ's, pejotização, arremedos de cooperativas, etc.) formalmente celebrados com pessoas jurídicas de variadas magnitudes econômicas. A exponencial massa trabalhadora terceirizada sem registro formal trabalhista, portanto, integra o conjunto mais geral de pessoas residentes no Brasil alcançadas pela precariedade salarial extrema (2015, p. 119).

Jorge Luiz Souto Maior, Graça Druck e Lincoln SECCO (2014), afirmam que os salários percebidos pelos terceirizados são muito baixos se comparados aos trabalhadores que exerçam a mesma função contratados diretamente pela empresa contratante, sofrem muito mais acidentes de trabalho ante a ausência de fiscalização, são vítimas de assédio moral, são vistos como descartáveis, considerando que os mesmos não tem vínculo com a contratante, podendo ser substituídos a qualquer momento, jogados de um local para o outro sem nenhum critério, muitas vezes não recebem direitos básicos e encontram entraves para cobrar esses direitos.

Os trabalhadores terceirizados, portanto, se submetem a subcontratação, a contratos de trabalho fraudulentos, e ainda, possuem ganhos salariais inferiores aos demais trabalhadores, o que por si só retira o valor social do trabalho como garantidor de condições dignas de sobrevivência. Assim, quando o projeto submete o trabalhador à exploração da mão-de-obra por um terceiro, em qualquer atividade da empresa, sem fazer diferenças entre atividade fim e meio, especializada ou não, retira dos trabalhadores direito fundamental, constitucionalmente garantidos, como os direitos de personalidade.

O ambiente precarizado é propício a causar danos à saúde do trabalhador, a práticas de assédio moral e sexual, lesões a intimidade, liberdade de expressão e outros direitos da personalidade.

Nas palavras de Fábio Ribeiro da Rocha (2015, p. 106), a aprovação do Projeto “significará um evidente retrocesso social e ofensa aos Direitos Fundamentais mínimos dos trabalhadores, insculpidos na Constituição Brasileira”, e ainda, dispõe que o mesmo apenas regulamentará a ilicitude das contratações, precarizando os direitos trabalhistas sob o manto da flexibilização e da competição do mercado, reduzindo os custos e despesas na contratação direta dos direitos dos trabalhadores.

Portanto, o Projeto de Lei 4330/04, vai contra os princípios e valores fundamentais do ordenamento jurídico vigente, na medida que possibilita a terceirização sem limites e não garante aos terceirizados direitos mínimos assegurados pela Constituição Federal, contrariando o Princípio de Proteção do trabalhador, bem como, subtraindo o valor do trabalho humano, para permitir o avanço do capital, permitindo um retrocesso social.

Assim, é nítida a precarização e as lesões aos direitos de personalidade do trabalhador presentes no Projeto de Lei nº4330/2004, em flagrante ofensa às normas e princípios constitucionais do direito do trabalho, e em evidente afronta ao valor social do trabalho, direito fundamental do trabalhador. A aprovação do respectivo Projeto no Senado e a sua sanção, mostra-se nitidamente inconstitucional, voltado às necessidades empresariais, reduzindo os trabalhadores ao papel de coisa, deixando-os sem qualquer proteção, causando prejuízos nefastos a sua vida e aos seus direitos de personalidade.

3. CONCLUSÕES

Conclui-se, que a terceirização deve ser utilizada como técnica de gestão e, portanto, apenas nas atividades especializadas das empresas. A terceirização da atividade-fim precariza

as condições de trabalho, impondo ao trabalhador diversas condições de desigualdade, ocasionando prejuízos à relação de emprego e aos direitos de personalidade do trabalhador.

O Projeto de Lei nº 4330/04, já aprovado na Câmara dos Deputados, regulamenta os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes de forma indiscriminada, contribuindo para precarizar ainda mais às relações de trabalho, tornando o ambiente degradante e indigno ao trabalhador. Ao permitir a terceirização em qualquer atividade da empresa, não estabelece isonomia salarial, permite a terceirização da terceirização (quaterização), e a consequente subcontratação, que resulta na quinterização, não possibilita o usufruto do instituto das férias, permite a formação de empresas pela figura do laranja, dentre diversos outros aviltamentos aos direitos de personalidade do trabalhador.

A terceirização da atividade-meio já tem gerado sofrimento e perdas à classe trabalhadora, e, em muitos casos, ferindo os princípios constitucionais do valor social do trabalho, da livre iniciativa, sem benefício concretos a economia, ferindo os princípios constitucionais do valor social do trabalho, da livre iniciativa, da melhoria da condição social dos trabalhadores, da função social da propriedade, e ainda promovendo o desenvolvimento da economia sem observar a justiça social e a dignidade humana. A terceirização sem limites ocasionará o retrocesso social e os mais diversos problemas a vida do trabalhador, será totalmente prejudicial, sem nenhum benefício ao trabalhador.

Os trabalhadores terceirizados recebem salários mais baixos do que os trabalhadores efetivamente contratados, acabam sofrendo mais acidentes no trabalho, são alvo de assédio moral e tratados de forma descartável, visto que podem ser substituídos por outros terceirizados a qualquer tempo, jogados de um local para o outro, não usufruem de férias e outros direitos básicos relacionados ao contrato de trabalho, geralmente são submetidos condições de trabalho equiparadas à escravidão, sem as menores condições de saúde, higiene, e segurança, submetido a extenuantes jornadas.

A terceirização passa a ser usada de forma prejudicial, voltada às necessidades empresariais, com a finalidade única e exclusiva de maximizar a produção e os lucros, dispondo reduzindo os custos do trabalho, proporcionando vantagens apenas as indústrias, e nenhuma vantagem ao trabalhador, quando deveria ser usada apenas na atividade-meio, como técnica de gestão.

Portanto, o referido Projeto de Lei vai contra o valor social do trabalho e da livre iniciativa, garantias fundamentais tuteladas pela Constituição Federal, e não deve de modo algum ser aprovado no Senado. Caso seja, a relação de emprego consolidada pelas Leis Trabalhistas e pela Constituição será aniquilada dando espaço a incontáveis fraudes, e

trabalhadores sujeitos a péssimas condições de trabalho, salários cada vez mais ínfimos, sem a menor condição de higiene e segurança para executar o trabalho, dando ensejo a uma massa explorada sem a menor proteção.

Direitos da Personalidade, como por exemplo, a vida e a integridade física do trabalhador, estarão em risco. Aprovando a terceirização na atividade-fim, cria-se espécies de empresas “ocas”, que não asseguram qualquer garantia aos seus explorados, apenas sugam sua dignidade.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: Ltr, 2013.

ALVES, Giovanni. **Terceirização e acumulação flexível do capital**. In: Estudos de sociologia. Araraquara. V. 16, n. 31, p. 411, 2011.

BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da Flexibilização dos Direitos do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de trabalho e os direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito civil**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito e processo do trabalho: Na perspectiva dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 13. Ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2005.

ROCHA, Fábio Ribeiro da. **Efetividade do Direito Fundamental ao meio ambiente seguro e adequado**: a responsabilidade civil do tomador de serviços. São Paulo: LTr, 2016.

RODRIGUES, Cláudia. **A (Des)valorização do trabalho humano pela Justiça do Trabalho**. *Jornal Trabalhista*, São Paulo: Consulex, v. 20, n. 961, p. 12-13, 2003.

SILVA, Leda Maria Messias. **Cooperativas de trabalho**: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão-de-obra e a terceirização sem fraudes. São Paulo: LTr, 2005.

_____; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in) Digna**: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **As implicações da terceirização no processo do trabalho**. *Jornal Trabalhista Consulex*. Brasília, 1999.

_____. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v.70, p.119 - 129, 2004.

_____. 2015. **PL 4.330/04**: maldade explícita e ilusão. Disponível em <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/06/pl-4-33094-maldade-explicita-e-ilusao/>. Acesso em: 20 de abril de 2016.

_____; DRUCK, Graça, SECCO, Lincoln. 2014. **Carta Aberta à Classe Trabalhadora e aos Presidenciais**. Disponível em <http://www.viomundo.com.br/politica/carta-aberta-classe-trabalhadora-e-aos-presidenciais.html>. Acesso em: 30 de abril de 2016.