XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I

LUIZ EDUARDO GUNTHER

CANDY FLORENCIO THOME

SANDRO LUNARD NICOLADELI

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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 Naspolini 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

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Candy Florencio Thome, Luiz Eduardo Gunther, Sandro Lunard Nicoladeli – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-365-8
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. Direitos Fundamentais. 3. Relações do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I

Apresentação

A Coordenação do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI, sente-se honrada por apresentar essa coletânea de artigos, fruto das pesquisas e dos debates que serão realizados no âmbito do XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, cujo tema é CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO: O PAPEL DOS ATORES NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.

O evento ocorreu no Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA, entre os dias 7 e 10 de dezembro de 2016, na capital do Estado do Paraná.

Dentre os inúmeros trabalhos encaminhados, provenientes de todas as regiões do País, dezesseis artigos foram aprovados e selecionados para a nossa Coordenação, com temas ligados ao Direito Econômico, ao Direito Empresarial, ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental.

O CONPEDI, desde 2005, fomenta o debate nas áreas do Direito Econômico em grupos de trabalho específicos, como aqueles voltados às relações de consumo e desenvolvimento. Além disso, investiga a relação entre Direito Econômico, modernidade e análise econômica do Direito, assim como temas correlatos.

Não remanescem dúvidas de que a contribuição acadêmica dos pesquisadores participantes do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I é essencial para movimentar os debates social, econômico, ambiental, político e jurídico, revigorando a participação democrática.

Aproveitamos para, mais uma vez, tecer sinceros parabéns aos autores pelos impressionantes trabalhos e, ainda, registrar nosso propósito de instauração de enriquecedores debates no Congresso que se avizinha.

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther - TRT

Profa. Dra. Candy Florencio Thome - USP

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladelli - UFPR

A TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DA SÚMULA 331 DO TST E DO PROJETO DE LEI N. º 4.330/2004: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA NORMATIZAÇÃO

THE OUTSOURCING IN THE LIGHT OF THE PRECEDENT 331 TST AND BILL N. 4330/2004: A CRITICAL ANALYSIS OF STANDARDIZATION

Thábata Biazzuz Veronese [1]

Resumo

O presente artigo destaca, dentro da contextualização da sociedade contemporânea, a nova conjuntura proposta pelo Projeto de Lei n.º 4.330/2004 em comparação com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, até então utilizada como parâmetro de normatização da terceirização. As inovações pretendidas pelo Projeto de Lei sugerem uma regulamentação legal sobre a terceirização em razão da modernização das relações de trabalho. Ante a possibilidade de transformar o referido Projeto de Lei em Lei, incumbe verificar se as alterações normativas propostas podem ser consideradas eficientes para garantir os direitos trabalhistas, de acordo com a realidade social e jurídica.

Palavras-chave: Terceirização, Súmula 331 do tst, Projeto de lei n.º 4.330/2004

Abstract/Resumen/Résumé

This article highlights, within the context of contemporary society, the new scenario proposed by the Draft Law No. 4,330 / 2004 compared to the Precedent 331 of the Superior Labor Court, previously used as a normalization parameter of outsourcing. The innovations required by the bill suggest legal regulations on outsourcing due to the modernization of labor relations. Faced with the possibility of transforming the said Bill in law, it is incumbent verify that the regulations proposed changes can be efficient to ensure labor rights, according to the social and legal reality.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, 331 summary of tst, Bill no. 4330/2004

[1] Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina – UEL, Professora no Centro Universitário Católico UniSALESIANO Auxilium de Lins e na Fundação Educacional de Penápolis - FUNEPE – thabatabv@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O Direito pode ser definido como o conjunto de regras e princípios que trazem em seus enunciados modelos de comportamentos emanados do Estado e imposto a todos coercitivamente. Enquanto modelos de comportamentos, as regras devem ser atualizadas de acordo com as nuances que os valores sociais vão atribuindo à interpretação dos princípios que regem as sociedades.

A evolução da sociedade impulsiona a alteração da legislação, em uma necessidade de consonância entre os fatos e valores sociais e o Direito positivado.

O Direito está sempre se retroalimentando em uma superação de si mesmo, por meio das novas normas que surgem atualizando os diversos temas que exigem uma regulamentação jurídica a fim de harmonizar a vida em sociedade.

No Brasil, especialmente, o princípio da legalidade assegurado no inciso II do art. 5º da Constituição Federal, estabelece que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

O princípio da legalidade induz na sociedade brasileira uma cultura ideológica de que há necessidade de uma lei escrita específica sobre todos os temas possíveis em decorrência das mais diversas relações sociais, as quais devem ser tratadas como relações jurídicas por meio da normatização legal.

Assim, pretende-se regulamentar o instituto da terceirização por meio do Projeto de Lei n.º 4.330/2004, tema até então tratado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Esta inovação normativa sugerida traz novos contornos acerca das responsabilidades sobre os direitos trabalhistas decorrentes de terceirização. Pendente de aprovação, imersa em um novo contexto social e político marcado por uma crise econômica e política em que o atual Governo conjectura uma reforma trabalhista, fomenta uma celeuma em torno da manutenção da garantia das responsabilidades em relação aos direitos trabalhistas fundamentais que amoldam a democracia.

Neste liame, incumbe aclarar a caracterização da terceirização, inserida no contexto da democracia delineada na Constituição Federal de 1988 e dos fundamentos da legislação trabalhista, em uma análise acerca da necessidade de sua contextualização.

Pretende-se com o presente artigo analisar as orientações traçadas em manuais e artigos científicos que abordam a terceirização e as responsabilidades acerca dos direitos trabalhistas dos contratos de trabalho firmados nos moldes da terceirização. E, tecendo a teia que envolve o presente tema, atingir os limites constitucionais de alterações normativas à

possibilidade de ampliação da terceirização, sem prejuízo à democracia e aos direitos trabalhistas.

Por fim, propõe-se uma análise do PL n.º 4.330/2004, em comparação com a Súmula n.º 331 do TST, para verificar, diante das propostas de mudanças para a autorização da terceirização, se as críticas surgidas no seio doutrinário e social sobre um eventual retrocesso social perfazem pertinência, ou se as alterações resultam em uma mera atualização do instituto assaz necessária na contemporaneidade.

2 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO BRASILEIRO

Desde o surgimento do Estado, vários contornos foram dados à sua figura. Primeiramente, formou-se o Estado absolutista, como forma de assegurar a propriedade dos cidadãos, garantindo-lhes segurança, em que o monarca concentrava todo o poder na sua pessoa, confundindo-se Estado e governante. A valorização das liberdades individuais, enaltecidas com a Revolução Inglesa de 1689, a Revolução Americana de 1776 e a Revolução Francesa de 1789, fez surgir o Estado liberal, onde houve a diminuição do poder estatal e o aumento das liberdades individuais. A partir do início do século passado, iniciaram-se alguns movimentos revolucionários, como aqueles que deram origem à Constituição Mexicana de 1917 e à Constituição de Weimar de 1919, inaugurando os novos pilares do que seria o Estado democrático. A democracia imbui o Estado de maior preocupação com os anseios sociais, intervindo mais na vida privada dos cidadãos para prestar os direitos sociais.

O Estado de Direito consagrou-se após o fracasso do Estado liberal reinante até meados seguintes após a Primeira Guerra Mundial. A ausência total de intervenção estatal responsável pelo colapso na economia mundial foi o gérmen propulsor de seu próprio fim, fazendo com que o Estado tomasse para si a responsabilidade de estabelecer a ordem através de normas jurídicas, positivando a atuação do Estado nas mais diversas áreas de interesse social, destacando-se o domínio econômico, e inaugurando, assim, o papel do Estado como regulador da economia.

Essa ideia de regrar as relações econômicas recebe uma nova dimensão quando se expandem as relações interestatais, iniciadas, é bem verdade, desde a expansão ultramarina, mas intensificada após a Revolução Industrial, com as constantes trocas dos bens de produção

e bens manufaturados, exigindo, pois, uma nova resposta do Direito para a segurança destas atividades.

Em cada fase do desenvolvimento estatal, percebe-se nitidamente a função do Estado na sociedade de cada época. Contudo, hoje, no Brasil, a Constituição Federal de 1988, ainda possui alguns lampejos do Estado liberal, mas se apresenta, no geral, como uma tentativa frustrada de se implementar o Estado social.

Entrementes, a Constituição Federal de 1988 instalou formalmente a democracia no Brasil. A democracia consiste em uma das formas de governo, na qual o poder político emana do povo e em seu nome é exercido. Nesta governança, o titular do poder, o povo, exerce diretamente ou por meio de representantes eleitos legitimamente, mas sempre em favor dos interesses do povo. Desta delineação decorre a afirmação de que a democracia é o governo do povo, pelo povo e para o povo.

Portanto, somente por meio dos embates constitucionais travados por meio da palavra difundida na tribuna, o povo logrará êxito em alcançar a verdadeira democracia. É preciso que se estabeleça a verdadeira participação do povo em grau de soberania e não apenas por formalismo ou simbolismo (BONAVIDES, 2001, p. 48-49).

Para que a democracia cumpra seu papel de atender os interesses públicos, sua conformação não pode ficar presa a um conceito estático dogmatizado. Faz-se mister sua constante atualização, de acordo com a repaginação e a interpretação dos valores sociais e suas implicações práticas, para que haja a reafirmação dos direitos fundamentais conquistados pelo povo e que fundamentam a democracia.

> Nosso mundo tem um pouco de tudo – horror e progresso, criação e destruição, prazer e dor, luzes e trevas –, e todo espírito crítico que honre a si próprio não pode deixar de interrogá-lo, de modo a explorar sua contraditória ambiguidade e pensar o novo que está emergindo das contrações da modernidade. Para interpelar inteligentemente o presente, a crítica precisa compreender de que maneira o hoje prepara o amanhã, que futuros possíveis se delineiam e que caminhos se nos oferecem para que os alcancemos (NOGUEIRA, 2005, p. 110).

Os direitos sociais, nos quais estão inseridos os direitos trabalhistas, necessitam de uma revalidação, de acordo com a conjuntura social. Os meandros do desenvolvimento da sociedade exigem uma postura do Direito, no sentido de regulamentar os direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal, bem como assegurar sua observância concreta e a aplicação de sanções em caso de desrespeito.

2.1 Objetivos do Estado democrático de Direito

A palavra democracia tem origem no grego *demokratía*, composta por *demos* (povo) e *kratos* (poder), tendo por significado literal "poder do povo".

Democracia consiste em uma forma de governo na qual a soberania do poder é exercida pelo povo por meio do sufrágio universal, pelo qual os cidadãos elegíveis participam igualmente e elegem seus representantes para fazerem as leis.

Entre as principais funções da democracia encontra-se a proteção aos direitos fundamentais. Os direitos fundamentais são o oxigênio das Constituições democráticas. (BONAVIDES, 2008, p. 375).

Os direitos fundamentais se apresentam como salvaguarda da dignidade da pessoa humana, através da argumentação dialética que engloba a razão, vontade e sensibilidade, unidas na elaboração, interpretação e aplicação do Direito, enquanto instrumento de defesa dessa dignidade. E o Estado democrático de Direito visa exatamente o respeito a essa dignidade, uma vez que esta é a sua própria base que orienta o exercício do poder. O poder no Estado Democrático de Direito tem a função de efetivar os direitos fundamentais. (GOMES, 2005, p. 95-96).

A Constituição Federal de 1988 recebe a classificação de garantia, porque enuncia os direitos das pessoas, limitando o exercício abusivo do poder e dando garantias aos indivíduos. Também é considerada dirigente, pois não se limita a organizar o poder, mas preordena sua atuação por meio de programas vinculantes.

Assim, existem os programas constitucionais, desenvolvidos por quem se encontre no exercício do poder. Na sequencia, há a direção política permanente, imposta pelas normas constitucionais, e a direção política contingente, imposta pelos partidos políticos que se encontram no governo. O problema consiste em prever programas a serem dirigidos, mas sem prazo ou meios de execução para alcançar os objetivos.

2.2 A Constituição Federal de 1988 como berço da democracia e dos direitos sociais trabalhistas

O novo contexto da sociedade contemporânea exige um novo contorno da democracia. Especificamente no caso brasileiro, os contornos de uma Constituição dirigente imploram a integração dos cidadãos no meio da sociedade estatal para a afirmação dos

direitos fundamentais.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, previsto no Art. 3º propõe-se a "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais", e, segundo o Art. 1º, como fundamentos estão "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" e a "dignidade da pessoa humana". Estes preceitos constitucionais contornam a lógica da proteção ao empregado nas relações de trabalho.

A raiz constitucional dos direitos sociais trabalhistas, nesses termos, permite considerar a terceirização como um apanágio reconhecido juridicamente para a população brasileira na tentativa de cumprir a busca pelo pleno emprego e a garantia dos direitos trabalhistas do empregado.

A conformação constitucional nesta perspectiva se reafirma no Art. 170, segundo o qual "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social".

Neste viés se afirma que a Constituição Federal de 1988 optou por contemplar um modelo econômico de valorização do emprego. A razão desta opção está na busca pelo respeito à dignidade da pessoa humana, no sentido de permitir que a pessoa tenha assegurados os meios de conseguir sua subsistência de forma digna.

O papel do Direito, consubstanciado no regime jurídico socioeconômico constitucional tem a faceta de tutelar a proteção ao emprego, em prol do fim comum da dignidade da pessoa humana, valor maior de uma democracia.

> Assim, o seu conteúdo ultrapassa o aspecto material de concretização de uma vida digna do homem e passa a agir simbolicamente como fomentador da participação pública quando o democrático qualifica o Estado, o que irradia os valores da democracia sobre todos os seus elementos constitutivos, e, pois, também sobre a ordem jurídica. E mais, a ideia de democracia contém e implica, necessariamente, a questão da solução do problema das condições materiais de existência. (GOMES, 2005, p. 77).

O Estado não pode se limitar a incentivar a iniciativa privada a criar e manter os níveis de emprego. As recentes transformações dogmáticas no contexto social da atividade econômica exigem do Governo a instrumentalização normativa de meios que permitam garantir o reconhecimento do vínculo de emprego e os direitos trabalhistas.

Atualmente, a sociedade brasileira, fundada em valores sociais, tem o direito ao trabalho remunerado como decorrente do direito maior à vida, uma vez que, para grande parte da população, é a remuneração obtida pelo trabalhador por meio de seu emprego que ele retira os meios para sua sobrevivência e de sua família.

O pleno emprego pode ser definido como uma condição social em que todas as pessoas aptas a trabalhar e estejam dispostas a fazê-lo possuam um trabalho remunerado. Portanto, o pleno emprego decorre da democratização das relações de trabalho. (ASSIS, 2002, p. 17).

> A conformação do pleno emprego como um direito é uma expressão do Estado Social, que tem como pressuposto a intervenção estatal na ordem econômica que pode definir a função e até mesmo do conteúdo de determinados direitos. Sendo assim, a noção de direito ao trabalho remunerado ou o pleno emprego nasce a partir da conformação desses direitos sociais, como direitos fundamentais de segunda dimensão (RÊGO).

No atual regime democrático constitucional, a busca pelo pleno emprego perfaz um dos objetivos do Estado brasileiro para reduzir as desigualdades sociais decorrentes dos índices de desemprego.

Entre os direitos sociais, estão previstos no art.º 7º da Constituição Federal, os direitos trabalhistas. Portanto, a CLT e as demais leis trabalhistas detalham os direitos trabalhistas antes assegurados no texto constitucional como direitos fundamentais, base do Estado social democrático de Direito.

Os direitos trabalhistas recebem realce social, sobretudo, pelo destaque nas relações de produção, destinadas a mover e promover as economias nacionais e internacionais, especialmente no atual contexto de globalização. Por outro lado, são os direitos trabalhistas que permitem a inclusão social e a participação ativa das pessoas na sociedade. Por isso, a elevação constitucional do trabalho como direito fundamental.

Não se pode falar em Estado democrático de Direito sem meios de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, especialmente em relação ao trabalho digno. Não basta a Constituição Federal prever quais são os direitos sociais trabalhistas, mas é preciso instituir e promover meios de efetivá-los e cumprir o compromisso de melhorar as condições de trabalho progressivamente, ante a proibição de retrocesso social.

Diante da crise econômica mundial que se arrasta desde meados de 2010, e que, desde meados de 2014, alcançou inclusive o Brasil, a situação dos desempregados se agrava diante da recessão.

A necessidade de regulamentação legal e os pretensos moldes a serem aplicados aos direitos sociais trabalhistas podem consubstanciar verdadeiros limites a garantias assaz conquistadas.

Eis um dos desafios dos direitos sociais a ser enfrentado. A necessidade de

regulamentação e definição de políticas públicas sociais trabalhistas encontra limites nas demandas da economia de mercado. E não bastam os fundamentos jurídicos formais se estes não buscarem de fato um progresso social, mas um retrocesso social sublimado.

Portanto, as alterações legislativas acerca da terceirização devem ser analisadas para se verificar se realmente podem proporcionar eficiência e eficácia aos direitos sociais trabalhistas constitucionais, a fim de promover o bem de todos e o progresso nacional.

3 A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um fenômeno segundo o qual uma empresa tomadora contrata serviços de uma empresa prestadora, que, por sua vez, contrata empregados para tal prestação.

O empregado se encontra vinculado juridicamente à empresa prestadora, com a qual possui o contrato de emprego, mas economicamente se encontra vinculado à empresa tomadora, a qual paga o valor do contrato de prestação de serviços da empresa prestadora e, deste valor, esta repassa o salário do empregado.

A finalidade do instituto se propõe a intermediar por uma terceira pessoa a relação empregador-empregado, na contratação dos serviços. Contudo, o ponto fundamental desta intermediação refere-se à responsabilidade pelos direitos trabalhistas.

A terceirização encontra-se regulamentada pela Súmula 331 do TST e tramita no Congresso Nacional o PL n.º 4.330/2004, com propostas de normatização do instituto, sob o argumento da necessidade de uma regulamentação legal.

3.1 Origem da terceirização: fordismo x toyotismo

A origem da terceirização remonta à época da Revolução Industrial, por volta de 1960, quando houve uma reengenharia produtiva com a transformação do modelo de acumulação econômica, que deu origem ao fordismo.

Antes, o engenheiro estadunidense Frederick Winslow Taylor (1856-1915), na busca por uma indústria com a máxima produtividade, criou a teoria da Administração Científica, também chamada de taylorismo, na qual a indústra, em um sistema de produção mecanizado, setorizava a produção em escalas previsiveis por tarefas epecializadas de um processo em produção em várias partes. Neste modo de produção, o trabalhador era mera peça executora das ordens de trabalho, em que sua força de trabalho era mera executora de etapas do processo

de produção (BARBOSA, 2008).

O fordismo, por sua vez, consiste em um termo criado por Antonio Gramsci, em 1922, para se referir aos sistemas de produção em massa idealizado em 1913 pelo empresário Henry Ford (1863-1947), fundador da Ford Motor Company, nos Estados Unidos. Trata-se de uma forma de racionalização da produção capitalista baseada em inovações técnicas e organizacionais dispostas à produção em massa para atender o consumo em massa da época. Neste modelo, a Ford foi, por muito tempo, a maior fabricante de automóveis do mundo (MONTELLO, 1995, p. 45).

A empresa não somente concentrava todas as atividades sob sua responsabilidade, como organizava os trabalhadores sob seu comando direto, por meio de uma estrutura hierarquizada verticalmente (CARELLI, 2004, p. 43-44).

Por meio do fordismo se constituiu o chamado operário-massa (ANTUNES, 2011, p. 23), próprio da indústria capitalista e verticalizada, voltada para uma economia em expansão e um mercado consumidor em massa.

Pode-se atribuir ao fordismo o desenvolvimento de uma significativa intensificação do trabalho humano, uma vez que impõe ao trabalhador a velocidade automática da linha de montagem (PINTO, 2010, p. 38). A crítica reside na coisificação do trabalhador, por criar uma confusa identificação entre a pessoa do trabalhador e o objeto de trabalho na escala de produção industrial.

O sistema fordista surgiu e cresceu em um período de crescimento econômico no contexto do Estado de bem estar social, contando com um mercado consumidor em expansão. Por isso, a produção teria que ser feita em grandes quantidades e sem muita diferenciação, a fim de poder atender o mercado consumidor em massa.

Após a Segunda Guerra Mundial, com o choque do petróleo e a diminuição do consumo, surge no Japão, um novo modo de organização da produção capitalista, entitulado toyotismo. Este modelo de produção enxuta passa a substituir gradativamente o fordismo.

Mais precisamente, foi na fábrica da Toyota, em meio a uma crise financeira e a guerra da Coreia (1950-1953), ante o pedido de tropas estadunidenses de pequenas séries de diferentes peças, o presidente fundador Kiiichiro Toyoda percebeu a necessidade de aumentar a capacidade de produção, sem contratação de novos trabalhadores (CORIAT, 1994, p. 38). Assim, passou-se a exigir de um único operário a capacidade de operar diversas máquinas (ANTUNES, 2011, p. 33). Surge uma nova exigência do trabalhador de ser qualificado para poder atender múltiplas funções.

O pós-fordismo apresenta um modelo de gestão produtiva que se diferencia

do fordismo, no que se refere, em especial, a organização do trabalho e da produção. Assim, ao invés de centrar-se na produção em massa, fundamenta-se na ideia de flexibilidade. A ideia consiste em trabalhar com estoques reduzidos, voltando-se para a fabricação de pequenas quantidades, para tentar atender aos pedidos feitos em cada momento, o que permite um acompanhamento maior das tendências do mercado e das rápidas transformações dos padrões de consumo.

> Ao contrário do sistema taylorista/fordista, no qual a somatória do tempo das mínimas operações de cada um dos trabalhadores era previamente fixada e determinava a capacidade produtiva do sistema como um todo, no sistema toyotista, o que importa é o tempo de "ciclo de atividades" realizadas em cada célula e, consequentemente, em cada posto de trabalho, sendo ambos variáveis, ou restabelecidos permanentemente de acordo com a variação da demanda geral. (PINTO, 2010, p. 69).

Desse modo, a empresa hierarquizada passa a ser organizada de forma horizontal, e as atividades são centralizadas no objetivo precípuo da empresa, ou seja, sua atividade-fim, reunindo à sua volta prestadoras de serviço que se ocupam das atividades-meio (BARBOSA, 2008).

No Brasil, a partir da década de 1960, a terceirização também começou a aparecer em práticas empresariais de diversos setores da economia privada, para depois alcançar também o setor público (VIANA, DELGADO, AMORIM, 2011, p. 54). Na década de 1990, uma crise econômica impulsionou a terceirização como recurso de sobrevivência das empresas (SILVA, 1997, p. 55).

A inserção de inovações tecnológicas no cenário industrial, como a automação, a robótica, a microeletrônica afetaram sensivelmente as relações de trabalho e de produção e acumulaçao de capital. Com o argumento de atender os padrões de consumo e a necessidade de modernização do papel do Estado, instaurou-se um novo sistema de acumulação de capital e contratação de mão de obra, ambos fundamentados na necessidade de flexibilidade. Na verdade, a flexibilidade amplia a subcontratação de mão de obra em busca de maior produtividade.

A característica do toytismo de multiplicidade de capacitações do trabalhador por exigir que opere com diversas máquinas, sujeito às pressões do mercado por produtividade, resulta em uma maior exploração do trabalho humano.

3.2 A terceirização na Súmula 331 do TST

A terceirização surgiu com a subcontratação de serviços ligados às atividades-meio, como limpeza, para a empresa focar nas atividades-fim, em especial a produção e a logística.

Há dois tipos de terceirização: a pessoal e a material. A terceirização pessoal caracteriza-se pela contratação de serviços distintos da atividade principal da empresa, como limpeza, ascensorista e vigilância. A terceirização material tem a contratação de serviços próprios da atividade produtiva da empresa.

A terceirização significa a contratação de serviço da empresa prestadora e não de mão de obra. Ou seja, a empresa prestadora pode reorganizar seus serviços sem interferência da tomadora. Esta é uma orientação da OIT, no art. 1º, *a*, do Anexo da Declaração da OIT, de 1944, reconhecida pela Súmula n.º 331 do TST, de obstar a mera intermediação da mão de obra, como se a mão de obra fosse uma mercadoria.

A terceirização no Brasil ainda não possui regulamentação específica em lei. O seu regimento jurídico se dá hoje, exclusivamente, pela Súmula n.º 331 do TST.

Visando suprir a carência de regulamentação legal específica, o TST sentiu-se na obrigação de se posicionar sobre o assunto. Embora as Súmulas representem em regra, apenas um entendimento majoritário dos Tribunais, a Súmula 331 do TST assumiu um papel normativo, ante a inexistência de lei específica sobre a terceirização (FURTADO, 2010).

> *Súmula nº 331 do TST*
> *CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011*
> *I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*
> *II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*
> *III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*
> *IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.*
> *V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.*
> *VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.*

Inicialmente, percebe-se que a terceirização aumenta o custo da empresa tomadora, porque além do salário, aquela deve arcar com o valor da prestação de serviços da empresa prestadora. O custo transferido acarreta um custo maior do que a contratação direta. Mas esta modalidade de contratação tem uma economia de gastos com treinamento, estoques de produtos que acompanham a prestação dos serviços, maior enfoque nas atividades-fim, o que permite um melhor produto para concorrer no mercado, e, com isso, obter resultados positivos indiretos.

De acordo com a Súmula 331 do TST, item III, não se admite a terceirização para precarização dos direitos trabalhistas. Por isso, se admite apenas as atividades-meios. Isto porque a contratação para atividades-fim geraria um esvaziamento da responsabilidade da empresa, de modo que a empresa não assumiria os riscos da atividade econômica, colocando um testa de ferro para conduzir o empreendimento, e, com isso, esvaziando o conteúdo do art. 2º da CLT.

> De acordo com esse item do Enunciado 331, inexistindo a pessoalidade e a subordinação direta, a relação de emprego não se forma com o tomador, mas com a empresa interposta, especializada em serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83), de conservação e limpeza e em realizar serviços ligados à atividade-meio do tomador. Nesses casos, a terceirização é admitida. A contrario sensu, extrapolados esses limites, responde a tomadora, formando-se o vínculo diretamente com ela. (HENRIQUE; DELGADO, 2004, p. 106).

Neste sentido, a Súmula 331 teve o cuidado de estabelecer os limites para a terceirização lícita.

> A Súmula 331 tem o cuidado de esclarecer que o modelo terceirizante não pode ser utilizado de modo fraudulento. Assim, estatui que se manterá lícita a terceirização perpetrada, nas três últimas situações-tipo acima enunciadas, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador terceirizado e tomador de serviços (Súmula 331, III, in fine, TST) (DELGADO, 2007, p. 443).

O empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, dirige a prestação do serviço. Portanto, imprescindível a subordinação e a pessoalidade. Para a subordinação direta, “é necessário […] que o tomador dirija os serviços diretamente, dando ordens aos empregados da contratante e submetendo-os ao seu poder disciplinar, para que se caracterize o requisito da subordinação” (RAMOS, 2001, p. 66).

Com a delegação de atividades a terceiras empresas, torna-se difícil distinguir as atividades-meios e atividades-fim. A linha que separa as duas modalidades se apresenta muito tênue, principalmente neste momento de grande evolução tecnológica, em que há uma diversidade muito grande de serviços e produtos oferecidos no mercado. Por exemplo, uma

usina que contrata empresa de cultivo de cana de açúcar; ou uma empresa de energia elétrica que contrata empresa de manutenção de rede.

Seja a terceirização lícita ou ilícita, a empresa tomadora pode ter que responder pelos direitos trabalhistas. A Súmula 331 do TST estabeleceu a responsabilidade da tomadora por todos os débitos trabalhistas em caso de descumprimento pela prestadora. E, se a terceirização for ilícita, forma-se o vínculo diretamente com a tomadora.

No caso da terceirização pela Administração Pública, embora não se forme o vínculo de emprego devido a ausência de concurso público, aquela também pode responder pelos débitos trabalhistas de forma subsidiária, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei de Licitações, especialmente na fiscalização da prestação dos serviços.

A Súmula 331 do TST tem sido aplicada em jurisprudências dos Tribunais trabalhistas de forma satisfatória, conforme o seguinte exemplo:

> RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADES DE CALL CENTER. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CARACTERIZAÇÃO. PROVIMENTO. Cinge-se a controvérsia em se estabelecer a possibilidade ou não de terceirização, por parte das empresas de telecomunicações, de serviços que sejam considerados atividade-fim da empresa, ante os termos dos arts. 25 da Lei n.º 8.987/95 e 94, II, da Lei n.º 9.472/97. Ao contrário da interpretação conferida pelas empresas aos indigitados dispositivos legais, inexiste autorização legislativa para a terceirização ampla e irrestrita. Desse modo, a terceirização levada a efeito pelas empresas de telecomunicações deve, necessariamente, atender às disposições insertas na Súmula n .º 331, I e III, deste Tribunal Superior, que somente considera lícita a terceirização no caso de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza e outros especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta. Nesse contexto, não podendo haver a terceirização de atividade-fim pelas empresas de telecomunicações, razão assiste ao Recorrente na sua pretensão de ver reconhecido o vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR 134600-05.2007.5.24.0006, 4ª Turma, Rel(a): Maria de Assis Calsing, Jul. 09/02/2011, Dejt. 18/02/2011).

Neste momento de crise econômica e política em que se encontra imerso o Brasil, coloca-se em pauta novamente o PL n.º 4.330/2004, para, depois de tantos anos, coloca-lo em pauta em regime de urgência. O PL n.º 4.330/2004 foi aprovado, com emendas, pela Câmara dos Deputados e aguarda votação no Senado Federal. A sociedade brasileira espera os novos trâmites para o deslinde da questão.

3.3 A nova terceirização de acordo com o Projeto de Lei n.º 4.330/2004

Encontra-se em trâmite no Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 4.330/2004, que, depois de anos parado, teve a votação retomada em regime de urgência. Após a colocação na pauta, a Câmara dos Deputados, no dia 22 de abril de 2015, aprovou o PL pelo Plenário da Câmara por 324 votos a 137. O Plenário aprovou, por 230 a 203 votos, uma emenda que permite a terceirização das atividades-fim das empresas do setor privado e que alterou alguns pontos do texto-base da proposta.

O referido PL tem a importância de regulamentar a realidade social da terceirização, mas tem muitos aspectos polêmicos. Destaca-se, entre outros pontos, a possibilidade de terceirização de todas as atividades, sejam atividades meio ou atividades fim. Outra crítica se dirige à ampliação das empresas que podem atuar como terceirizadas, pois abrange as associações, fundações e empresas individuais, bem como o produtor rural pessoa física e o profissional liberal. Também encontra crítica por permitir a ampla terceirização de atividades fim inclusive do serviço público.

Outra mudança trata da diminuição, de 24 para 12 meses, do período de quarentena que ex-empregados da contratante precisariam cumprir para poder firmar novo contrato com a mesma, caso sejam donos ou sócios de empresa de terceirização.

Já a subcontratação por parte da contratada ("quarteirização") somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados.

A terceirização da atividade-fim é condenada pelos sindicalistas com o argumento de que fragilizará a organização dos trabalhadores e, consequentemente, sua força de negociação com as empresas. Já os empresários argumentam que essa sistemática de contratação trará mais agilidade e redução de custos para a contratante, com efeitos positivos na economia.

O principal aspecto do Projeto de Lei, além de regulamentar o tema, consiste em prever a responsabilização solidária da empresa tomadora e da empresa prestadora em relação aos débitos trabalhistas, bem como a responsabilidade da empresa tomadora em fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora. Além disso, há a questão da responsabilidade pelos recolhimentos fiscais, ponto de sumo interesse do Estado. E, ainda, uma previsão de multa de R$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador que tiver seus direitos suprimidos.

Acerca da negatividade da ampliação da terceirização, destaca-se a precarização dos direitos trabalhistas. Pelo princípio da igualdade, os empregados de terceirização têm os mesmos direitos dos trabalhadores contratados pela tomadora. Mas, como os contratos são temporários, os direitos são reduzidos.

Uma pesquisa feita pelo auditor fiscal do trabalho Vitor Araújo Figueiras demonstra

que é muito mais comum ser flagrado trabalho análogo ao escravo em serviços prestados por terceirizados do que aqueles contratados diretamente. Segundo o pesquisador, no Brasil, 25% dos trabalhadores são subcontratados, sendo que 90% dos casos apurados de trabalhos análogos à escravidão foram identificados nesta modalidade de contratação (SANTOS, 2016).

O PL foi aprovado, com emendas, na Câmara dos Deputados, e agora aguarda a votação no Senado. O surgimento de outras questões políticas, aliadas a outros problemas de ordem econômica, postergaram a votação do PL no Senado. Para alguns, trata-se de um avanço na legislação. Para outros, um retrocesso. À sociedade, resta aguardar os termos finais da aprovação e a aplicação prática para ver como a futura lei repercutirá concretamente.

3.4 A terceirização e suas alterações legislativas: retrocesso ou mera contextualização na contemporaneidade

O Estado Social Democrático de Direito reconhece em sua Constituição Federal os direitos sociais trabalhistas como fundamentais. Os valores sociais variam de acordo com a cultura de cada um desses países, bem como acompanham a evolução social com o transcorrer do tempo.

Recentemente, em 2008, ocorreu uma crise originada nos Estados Unidos, que gerou uma recessão econômica reflexa em diversos países no mundo. Na sequencia, em 2010, emergiram crises pontuais em diversos países da Europa, dos quais alguns deles ainda não conseguiram se superar. A partir de 2014, o Brasil também mergulhou na tormenta da recessão que parece se multiplicar como uma pandemia.

Os atuais contornos da democracia exigem que o Estado intervenha na economia. Os riscos inerentes à economia de mercado e os ditames da livre iniciativa e da livre concorrência necessitam da interferência estatal para a manutenção da ordem econômica, por meio de planejamentos políticos socioeconômicos.

A globalização nos sistemas de produção e de distribuição, as mudanças tecnológicas e o aumento da competição causaram profundas transformações nas relações de trabalho e aumentaram a exclusão do mercado formal. A crise financeira atual gerou impactos sobre vários setores da economia, inclusive as políticas de bem-estar nascentes, em razão do desenvolvimento institucional insuficiente no campo da proteção social (BALESTRO, 2011).

A busca pelo pleno emprego deve ser auxiliada pelo objetivo de reduzir progressivamente as desigualdades sociais, com atenção para os fenômenos estruturais da

crise econômica.

Especificamente em relação aos direitos trabalhistas como direitos sociais, não basta o direito ao trabalho em si e suas condições reconhecidas na Constituição Federal, na CLT e demais leis trabalhistas, mas apresenta-se imprescindível a busca de melhores condições de trabalho, conforme estabelecido no art. 7º da Lei Maior, quando elenca os direitos trabalhistas, "além de outros que visem à melhoria de sua condição social". Deve-se realçar a expressão contida no caput do referido artigo sobre visar a melhoria de sua condição social como fundamento constitucional para concluir pela inconstitucionalidade de flexibilizações que retirem garantias dos trabalhadores.

Konrad Hesse articulou o princípio da proibição do retrocesso social como embrião da teoria da irreversibilidade dos direitos sociais alcançados no texto constitucional (NETTO, 2010, p. 101-102).

Neste papel de intervenção estatal, o governo brasileiro coloca em pauta o Projeto de Lei n.º 4.330/2004 para regulamentar o instituto da terceirização.

Muitas críticas surgiram com as propostas de mudanças. Alguns argumentam a necessidade de regulamentação do tema, ante a imprescindibilidade de adequação da legislação à modernização das relações trabalhistas, ante a globalização, a crise econômica e a concorrência internacional dos mercados. Outros falam em uma supressão dos direitos trabalhistas e em um retrocesso social.

Para a classe empresarial e outros com mais poderio econômico, apresenta-se vantajosa a proposta porque a flexibilização lhe daria maior liberdade na tratativa das contratações de mão de obra, o que lhe permitiria atender mais aos seus interesses. Para a classe trabalhadora assalariada, surgem dúvidas acerca das vantagens que referidas alterações poderiam de fato lhe trazer.

> Formulações que defendem a terceirização inserem-se na busca de uma saída para a atual crise do capitalismo – no *interior* do capitalismo – a partir de uma nova forma de organização do trabalho, uma nova forma de regulação pactuada entre capital, trabalho e Estado. Isto supõe, evidentemente, a aceitação e incorporação de determinados valores e opções políticas que, pelo que aqui foi debatido, são valores e opções políticas aviltantes ou, no mínimo, irresponsáveis para com o gênero humano, não havendo, ademais, respaldo jurídico para essas formulações, por agredirem balizas fundamentais como a dignidade humana e o valor social do trabalho (SANTOS, 2016).

No contexto de crise econômica de uma sociedade imersa em um Estado democrático de Direito, a situação se agrava diante de características próprias do Estado

brasileiro em seus conformes atuais de elevado grau de informalidade, alta rotatividade e alta taxa de desemprego aberto (CHAHAD, 2009 *apud* BALESTRO, 2011).

> Da perspectiva da proteção social, a coesão social por meio da reinserção no mercado formal de trabalho é algo muito relevante na sociedade brasileira, severamente afetada por uma precoce desindustrialização e, em consequência, pela dramática elevação do mercado informal durante os anos 1990 e início deste século. Não há quase nenhuma possibilidade de proteção social no mercado informal de trabalho, de forma que a reinserção no mercado de trabalho é uma condição importante para mitigar a exclusão social. Isso indica ainda a necessidade de complementaridade entre políticas ativas e passivas de emprego. (BALESTRO, 2011).

Neste cenário, o PL 4.330/2004 foi aprovado, com emendas, na Câmara dos Deputados. No entanto, diversos problemas políticos surgiram como obstáculos ao prosseguimento do PL para o Senado Federal, especialmente o processo de impeachment da Presidente da República e a cassação do Presidente da Câmara dos Deputados. Contudo, alguns senadores já se manifestaram sobre o PL, ao declararem oposições à redação do texto, por questionarem a terceirização ampla e irrestrita e a possibilidade de prejuízo aos direitos trabalhistas.

O argumento de que é preciso modernizar a relação jurídica trabalhista é falacioso. Não se pode concordar com a conformação de que o trabalho em condições precárias e desumanas seja melhor do que o desemprego, pois se assim fosse, ter-se-ia que admitir a escravidão como melhor do que o desemprego também.

> Apesar de todo o esforço e argumentos do Deputado para justificar a benesse que tal lei trará ao mercado de trabalho, à economia nacional, a uma suposta evolução na relação contratual, tal Lei parece muito ambígua quanto às garantias já conquistadas pelo trabalhado, trazendo aparente benefício somente para as empresas interessadas em terceirizar. (SANTOS, 2016).

Na prática, o governo diz propor medidas de geração de empregos e crescimento da economia, mas não se pode calcular ao certo os impactos da medida na sociedade civil. Assim, mais uma vez, a sociedade brasileira espera a resposta.

4 CONCLUSÃO

O Estado Democrático de Direito delineado com a Constituição Federal de 1988 tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado,

dentre outros, o princípios da busca do pleno emprego. Como decorrência destes princípios, e com fundamentos na dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho e da livre iniciativa, o Estado brasileiro tem como objetivos promover o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. Neste contexto, os direitos fundamentais porssuem o papel de base orientadora de toda a legislação e políticas públicas instituídas.

Para uma existência digna, indispensável que o cidadão possua uma atividade laboral, cuja remuneração tenha condições de garantir sua subsistência. Todavia, a busca do pleno emprego transcende o exercício da atividade empresarial em relação à postura dos empregadores no mercado. O Estado deve garantir empregos que promovam a igualdade e a justiça social, além de se promover o progresso social.

As mudanças tecnológicas, o avanço do conhecimento, a pressão para inovação e a concorrência balançaram as bases do contrato de trabalho, muitas vezes firmado na informalidade, ou simplesmente, desrespeitando os direitos trabalhistas em uma prática dissonante da constante na formalização dos documentos.

O PL n.º 4.330/2004 sobre a regulamentação da terceirização foi aprovado, com emendas, na Câmara dos Deputados, e agora aguarda a votação no Senado. O surgimento de outras questões políticas, aliadas à outros problemas de ordem econômica, postergaram a votação do PL no Senado.

Os principais argumentos para justificar a necessidade de regulamentação da terceirização se baseiam na crise econômica, globalização, desemprego estrutural e concorrência internacional dos mercados, além da ausência de legislação específica.

No entanto, o propósito estatal democrático de manter uma garantia mínima ao trabalhador em relação aos direitos trabalhistas assegurados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e demais leis esparsas, não se coaduna com o real propósito ocultado pela proposta de inovação legislativa.

Em uma Constituição dirigente devem-se garantir políticas públicas e buscar melhoramentos. A Constituição Federal de 1988 se comprometeu implicitamente ao princípio da proibição do retrocesso social com o princípio da dignidade da pessoa humana e com o próprio Estado democrático de Direito que se propôs a instalar.

Na verdade, em momentos de crise como este, a flexibilização de direitos trabalhistas, como pode acontecer com a ampliação da terceirização, somente favorece o capitalismo predatório e anula conquistas obtidas no decorrer da história.

Entre os fundamentos para a não licitude de toda terceirização apresentam-se os

princípios da dignidade da pessoa humana, função social da propriedade, valorização do trabalho humano e redução das desigualdades sociais. A livre iniciativa encontra limites na ordenação do trabalho humano.

Não se pode admitir um *dumping social* como prática na qual se busca vantagens comerciais através da adoção de condições desumanas de trabalho. A terceirização, quarteirização ou quinteirização diminui os direitos trabalhistas, porque embora os direitos do trabalhador contratado por terceirização sejam os mesmos daquele contratado diretamente pela empresa, por serem contratos temporários, os direitos são reduzidos. A ampliação das possibilidades de contratos de trabalho por terceirização significa que mais trabalhadores terão menos direitos.

Os direitos sociais trabalhistas minimamente assegurados na Constituição Federal como direitos fundamentais devem resistir às medidas de governos neoliberais, porque sua flexibilização pode causar danos irreversíveis.

O argumento de que é preciso reduzir os direitos trabalhistas para gerar empregos é falacioso. Não se pode concordar com a conformação de que qualquer trabalho seja melhor do que o desemprego. Se assim fosse, a escravidão seria melhor do que a ausência de trabalho.

O Projeto de Lei n.º 4.330/2004 que tramita no Congresso Nacional, pretende, na verdade, atender os interesses do mercado e suprimir direitos dos trabalhadores. Se aprovadas de forma definitiva, as novas regras entrarão em vigor e a população acabará incorporando-as, de acordo com o princípio da legalidade. Contudo, tecnicamente, de acordo com o sistema jurídico brasileiro e os princípios sociais democráticos, tais modificações ferem o princípio da proibição do retrocesso social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2011.

ASSIS, José Carlos de. **Trabalho como Direito: fundamentos para uma política de pleno emprego no Brasil.** Rio de Janeiro: Contraponto, 2002.

BALESTRO, Moisés Villamil; MARINHO, Danilo Nolasco Cortes; WALTER, Maria Inez Machado. **Seguro-desemprego no Brasil: a possibilidade de combinar proteção social e melhor funcionamento do mercado de trabalho.** *In* Scielo. Soc. estado. vol.26 no.2 Brasília May/Aug. 2011. *Disponível em:* http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922011000200010. Acesso em: 01/05/2015.

BARBOSA, Marília Portela. **Críticas à Ideologia da Terceirização.** www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_setembro2008/convidados/con3.doc

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 22. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

_____. **Teoria Constitucional da Democracia Participativa.** São Paulo: Malheiros, 2001.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 43-44.

CORIAT, Benjaminp. **Pensar pelo avesso**: o modelo japonês de trabalho e organização. Tradução de Emerson S. Da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed., 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2007.

FURTADO, Ingrid de Souza. **Posicionamento jurisprudencial da terceirização**. 2012. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=7226. Acesso em: 23/09/2016.

GOMES, Sergio Alves Gomes. **O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito Fundamental à Educação**. In: *Revista de Direito Constitucional e Internacional.* São Paulo, n.51, abril-jun.2005.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord.); DELGADO, Gabriela Neves (Coord.).**Terceirização no Direto do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. 368 p.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2001.

SANTOS, Ellen Claudia da Silva. **A terceirização no Brasil e a polêmica em torno da PL 4330/04.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16784. Acesso em: 20/09/20126.

MONTELLO, Josué. **Ford, o mágico do automóveis**. In: FORD, Henry. Henry Ford: por ele mesmo. Sumaré/SP: Martin Claret, 1995. p. 45-105.

NETTO, Luísa Cristina Pinto e. **O princípio de proibição de retrocesso social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 101-102.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a Sociedade Civil:** temas éticos e políticos da gestão democrática. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2005.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

RÊGO, Roseli Santos. **O Princípio da Busca do Pleno Emprego como Aplicação da**

Função Social da Empresa na Lei de Falências e Recuperação de Empresas. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/roseli_rego_santos.pdf. Anais do CONPEDI. (5249-5268)

SILVA, C. Pereira da. **A terceirização responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: LTr, 1997.

TST. RR 134600-05.2007.5.24.0006, 4ª Turma, Rel(a): Maria de Assis Calsing, Jul. 09/02/2011, Dejt. 18/02/2011.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalh**o, v. 77, n. 1, p. 54-84, São Paulo, jan./mar. 2011.