

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

MARIA AUREA BARONI CECATO

NORMA SUELI PADILHA

OTON DE ALBUQUERQUE VASCONCELOS FILHO

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

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato, Norma Sueli Padilha, Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho –
Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-310-8

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. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente
do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Os artigos ora apresentados foram selecionados para apresentação no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III, do XXV Congresso do CONPEDI – Curitiba, e representam pesquisas realizadas pelos autores por meio de três eixos temáticos, a saber: Vulnerabilidade do trabalhador e tutela laboral; Meio ambiente do trabalho; Direito coletivo do trabalho.

Os artigos classificados no eixo 2, designado “Vulnerabilidade do trabalhador e tutela laboral”, têm em comum o fato de serem resultado de pesquisas em que os autores se debruçaram sobre a particular fragilidade do trabalhador em sua relação com o tomador de serviços.

Cabe registrar que as normas que regulamentam as relações laborais, notadamente as atinentes ao trabalho realizado por conta de outrem, (também nominado trabalho subordinado) se destinam – desde o início de seu estabelecimento – a proteger o sujeito nitidamente frágil da relação que se constrói no âmbito do contrato de trabalho. Torna-se evidente, dessa forma, que o direito do trabalho se ergue, em boa parte, no fito de elevar as garantias do trabalhador e reduzir o poder do empregador, objetivando amainar a desigualdade intrínseca aos laços que se fazem entre capital e trabalho na movimentação da economia.

Advinda da compreensão da necessidade de combater o quadro das sérias conseqüências sociais da aludida desigualdade, a tutela laboral cuida, desde meados do Século XIX, de harmonizar o referido liame entre o trabalhador e o dono dos meios de produção que o contrata, malgrado as severas adversidades de ordem política e ideológica enfrentadas.

Esse quadro de conquistas garante, antes de tudo, a estabilidade do capitalismo, mas também tem demonstrando poder assegurar a dignidade do trabalhador, criando um conjunto de condições que correspondem a um patamar de civilização considerável e que, no Brasil, é consonante com os preceitos constitucionais de 1988.

Além da condição de evidente vulnerabilidade (na qual cabem raras exceções), o trabalho por conta de outrem se presta a criar outras situações em que a fragilidade do trabalhador é recrudescida. É sobretudo nesse contexto que se encontram as abordagens dos artigos que,

em seu conjunto, versam sobre: a situação da pessoa com deficiência; o trabalho análogo ao escravo; o assédio moral e as discriminações; a degradação do trabalho pela terceirização; o dano existencial causado pelas relações laborais; a dificuldade do exercício da cidadania pelo trabalhador, dentre outros.

Os artigos que fazem parte da temática encontram-se, abaixo, arrolados:

- RESERVA DE MERCADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA
- A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO LABORAL COMO CONTRIBUTO AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
- TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO
- DA INEFICIÊNCIA DO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL
- DESAFIOS PARA A REGULAÇÃO: TRABALHO AUTÔNOMO E O DIREITO DO TRABALHO
- DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA FEMININA COMO FATOR DE ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO
- A DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL DE TRABALHO SOFRIDAS PELOS EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL E SEUS REFLEXOS NO DIREITO CONSTITUCIONAL
- TRABALHO E EMANCIPAÇÃO SOCIAL: COMPREENSÃO SOLIDÁRIA DA CIDADANIA NO CONTEXTO DO DESENVOLVIMENTO
- A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO ESTADO COMO TOMADOR DE SERVIÇOS NA TERCEIRIZAÇÃO
- A FORMAÇÃO DO INTELLECTO COMO DIREITO DA PERSONALIDADE GOVERNANÇA POR NÚMEROS E O DANO EXISTENCIAL ORIUNDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

O segundo eixo temático do GT, refere-se ao tema do meio ambiente do trabalho que perpassa uma área de conjugação entre o direito do trabalho e o direito ambiental, e suscita um amplo e profícuo espaço de pesquisa ainda a ser aprofundada, pois é uma nova seara de proteção ao ser humano trabalhador e um novo objeto de proteção jurídica que alcança a sua segurança, saúde e qualidade de vida, protegendo-o contra todas as formas de degradação e /ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

Referido expressamente pela Carta Constitucional de 1988 é tema de profunda importância e atualidade e sua adequada proteção exige novos mecanismos de tutela jurídica, mais abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade deste direito fundamental do ser humano trabalhador, razão pela qual a pesquisa e o debate sobre o tema, propiciada por este profícuo espaço conquistado no CONPEDI, em muito contribui para o necessário fortalecimento da doutrina do Direito Ambiental do Trabalho.

Os artigos ora apresentados pelos autores nesta seara perpassam temas novos e instigantes, aptos a suscitar o aprofundamento da pesquisa e aclarar os diversos desafios impostos a busca da qualidade e do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, e abordam desde a responsabilidade de implementação pelo Poder Judiciário, a Justiça Ambiental, a função social da empresa, a responsabilidade civil objetiva, e a busca pela sustentabilidade. E neste sentido apresentam-se os seguintes artigos:

- RESPONSABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO PELA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

- A JUSTIÇA AMBIENTAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

- O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA ORDEM ECONÔMICA BRASILEIRA: FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A PREPONDERÂNCIA DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

- A RESPONSABILIDADE CIVIL DAS MINERADORAS CONCERNENTE AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

- CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados teve seu eixo de discussão vinculado ao Direito Coletivo do Trabalho.

Essa vertente do Direito do Trabalho tem sua pauta na principiologia do Direito Coletivo, no sindicato e no sindicalismo, na negociação coletiva e nas lutas coletivas. Na experiência brasileira e no contexto dos princípios, tem sido efetivado um debate sobre a sustentabilidade do princípio da equivalência entre os interlocutores sociais no processo negocial coletivo e o da adequação setorial negociada, considerando as recentes decisões flexibilizadoras, em matéria trabalhista, proferidas pelo STF. Apesar de toda essa polêmica, observa-se que ainda que a igualdade substancial estivesse assegurada, assim como a garantia dos próprios direitos trabalhistas; a principiologia advinda da teoria clássica do Direito do Trabalho, em sua perspectiva individual e coletiva, não contempla a maioria dos trabalhadores porque segundo dados do IBGE, apenas 40% da população economicamente ativa encontra-se em relação jurídica vinculada por um elo de subordinação. Senso assim, como acertadamente propõe o Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, se faz necessário um amplo debate para se discutir a necessidade de ampliação do próprio objeto do Direito do Trabalho, para que esse subsistema jurídico possa atender a todos, ou seja, trabalhadores com carteira assinada, informais, desempregados, desempregáveis e aqueles que desejam viver a partir do trabalho livre.

No âmbito da discussão sobre o sindicato e o sindicalismo, esse órgão que tem na sua gênese a busca pela defesa e direitos dos trabalhadores, tem ele se mostrado ineficiente e necessita de uma reestruturação. O sindicato tem vivenciado crises, pois sua estrutura não se modernizou para acompanhar os efeitos decorrentes das metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho.

Sendo esse ator essencial no processo de negociação coletiva, no processo de dissídio coletivo, na efetividade da lutas coletivas, e sobretudo na viabilização do processo emancipatório da classe trabalhadora, faz-se necessário que o sindicato seja reestruturado, em níveis locais, regionais e supra-nacionais, para atender os anseios da sociedade pós-industrial em um mundo globalizado.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

- NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: LIMITES OBJETIVOS IMPOSTOS PELO TST E OS PARÂMETROS DE INTERPRETAÇÃO FIXADOS PELO STF NO RE Nº 895.759

- NEGOCIADO VERSUS LEGISLADO: O PAPEL DOS ATORES SOCIAIS CONTRA A HEGEMONIA DO CAPITAL FINANCEIRO E A (IN) SUSTENTABILIDADE DA RELAÇÃO DE IGUALDADE NO PROCESSO NEGOCIAL COLETIVO

- POSIÇÃO DO TST E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO SOBRE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- A RESPONSABILIDADE DOS SINDICATOS NA ELABORAÇÃO DE INSTRUMENTOS NEGOCIAIS COLETIVOS EM RELAÇÃO AO BANCO DE HORAS.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UNISANTOS e UFMS

Prof. Dr. Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho - UPE

TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO

OUTSOURCING: ANALYSIS UNDER THE PRINCIPLE OF OPTICAL KICK SEALING

**Michelli Giacomossi
Janaina Bastos**

Resumo

A terceirização como fenômeno do mundo hodierno contende com o arcabouço teórico, histórico e protetivo do Direito Laboral. Os discursos se afinam no intuito de compreensão quanto a ser um fenômeno irreversível, razoável sustentáculo para atender a competitividade, padrões de eficiência, descentralização empresarial e a desconcentração administrativa. Transmuta-se a base bilateral legal de empregado e empregador na relação contratual através da utilização de figuras atípicas, flexíveis e com padrões sócio-jurídicos inferiores, aos outrora conquistados. Objetiva-se analisar a terceirização com panorama histórico do Direito do Trabalho, sua eclosão e a (in) viabilidade da aprovação do PL 4.330/2004 e PL 30/2015.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Terceirização, Vedação do retrocesso

Abstract/Resumen/Résumé

Outsourcing as a phenomenon of today's world pleased with the theoretical framework, historical and protective of the Labour Law. The speeches attune the understanding of order as to be an irreversible phenomenon, reasonable bulwark to meet competitiveness, efficiency standards, corporate decentralization and administrative deconcentration. Transmuted bilateral legal basis of employee and employer in the contractual relationship through the use of atypical figures, flexible and lower socio-legal standards, the once conquered. The objective is to analyze the outsourcing with historical overview of labor law, they hatch and the (in) feasibility of adopting the PL 4.330 / 2004 and PL 30/2015.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labour law, Outsourcing, Seal backtracking

1 INTRODUÇÃO

O tema terceirização ganhou prestígio na sociedade empresarial, na economia e no direito nos últimos 40 anos, condicionando o trabalhador a tal prática sem a real percepção de suas implicações no que concerne ao confronto com o princípio basilar protetivo do Direito do Trabalho.

Na história do direito brasileiro, esse tema surgiu, timidamente, na década de 60, por meio da Reforma Administrativa de 1967, implementada pelo Decreto-lei federal nº. 200, desencadeando um movimento de descentralização da atuação estatal, com a transferência de atividades à autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista e, assim, foi se ampliando nas décadas seguintes.

A partir do final dos anos 80, a terceirização se transformou em um tema de grande relevância e, hoje, tem intensa presença na vida real da economia do país, sociedade e também do direito do trabalho e, por consequência, na vivência prática laboral do brasileiro.

O objetivo geral do presente estudo é a análise da terceirização sob a perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro, e especificamente, a (in) viabilidade da aprovação do PL 4.330/2004 na Câmara dos Deputados, bem como, a tramitação posterior no Senado Federal sob o número PL 30/2015 de igual teor, pendente de votação.

Justifica-se a inquietude, a fim de demonstrar que esse tema tem grande importância prática e teórica. De maneira prática porque, no Brasil, embora as estatísticas não sejam tão objetivas, dentre os 50 milhões de trabalhadores empregados, incluindo área privada e pública, fala-se na presença de mais de mais de 10 milhões terceirizados. Destarte, os empregados terceirizados, significariam cerca de 20% dos trabalhadores em geral. No concernente ao aspecto teórico, a tentativa de afinar os discursos de compatibilidade aos preceitos, normas e princípios juslaborais suscitam debates fervorosos.

Empregado versus Empregador, capital versus trabalho. A gangorra do poder inclina-se. Seria a terceirização o *mal necessário* para o equilíbrio das relações?

O surgimento da Lei 6.019/74, de Trabalho Temporário, quando a terceirização ainda encontrava-se no seu nascedouro aos primeiros passos, induzia que o trabalhador temporário não era considerado empregado, porém, a jurisprudência se sobressaiu à esse pensamento.

O estudo supracitado, demonstra a premência da análise do PL 4.330/04, que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes, já aprovado por

maioria dos deputados e, atualmente, aguarda deliberação para votação no Senado Federal desde abril de 2015.

A estrutura da pesquisa dar-se-á, inicialmente, com breve abordagem do histórico e evolução do Direito do Trabalho. Na sequência, o estudo discorre sobre a Terceirização e seus processos evolutivos legais: Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, Projeto de Lei 4.330/04, Projeto de Lei 30/15. A posteriori dispõe sobre o princípio do não retrocesso social aplicável no Direito do Trabalho, sob a óptica do princípio da vedação do retrocesso social impedir, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. Por derradeiro, pondera reflexos da Terceirização no cenário justralhista.

O desenvolvimento desse trabalho foi baseado na legislação existente sobre o tema, jurisprudências e doutrinas. Quanto à metodologia empregada, registra-se que foi utilizado o método dedutivo, as técnicas do referente e da pesquisa bibliográfica.

2 BREVE HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Um acontecimento de ouro, áureo, levou o nome de Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, era pois, a lei que libertaria todos os escravos que dependiam dos senhores de engenho, assinada pela então Princesa, Isabel.

Referida lei foi um importante passo dado pelos liberais, visto que, um ano mais tarde, iriam derrubar o sistema monárquico em favor da Proclamação da República do Brasil.

A definição legal do escravo como coisa, vinha acompanhada de violência, excluindo a parte escrava da comunhão social, vivendo quase como um parasita em relação à sociedade (CHALHOUB, 2011).

Décadas mais tarde, com a revolução industrial e o advento de máquinas, a população de camponeses e artesões migraram para as grandes cidades em busca de trabalho, deu-se, então, início ao trabalho em série e, junto dele, exploração de mão de obra infantil, masculinização no ambiente de trabalho, horas extras intermináveis e irregulares. Sem proteção Estatal, o cenário era de um período conturbado de exploração, que teve grande relevância para o Direito do Trabalho, para sua constituição e desenvolvimento, pois, diante da precariedade nas condições de trabalho e da ausência de proteção ao trabalhador, surgiram leis de cunho sindical, que mais tarde, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, expandiram-se harmonizando os direitos sociais laborais à dignidade humana que

possui valor absoluto e constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Na Carta Constitucional, está elencado o Direito do Trabalho no Brasil, que pugna pela dignidade social, política e econômica da classe trabalhadora.

Dessa forma, de acordo com Delgado (2015, p.47):

Direito do Trabalho [...] pode ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

O Direito do Trabalho compreende um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que se constituíram para hostilizar as mazelas sociais de exploração e regular as relações entre o capital e o trabalho.

Segundo Delgado, pode-se dizer que o Direito do Trabalho é relativamente novo, porém, o trabalho, é tão antigo quanto a espécie humana. Muitos foram os caminhos e fases para chegar a consolidação do Direito do Trabalho, fases de formação, intensificação, consolidação e autonomia.

Com o fim da 1ª Guerra Mundial ocorreu o surgimento do Constitucionalismo Social, garantindo direitos trabalhistas em vários países do mundo e, devido as influências externas, o Brasil foi pressionado a elaborar leis trabalhistas, além, do compromisso internacional assumido pelo nosso país, ao ingressar na OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada pelo Tratado de Versalhes (1919), onde era proposto observar normas trabalhistas. Houve também, pressões advindas do mercado interno, através do movimento operário, caracterizados por inúmeras greves, além da política trabalhista de Getúlio Vargas e do surto industrial, que elevou exacerbadamente o número de fábricas e, conseqüentemente, de operários.

O processo de dominação encontra suas raízes na origem da humanidade, haja vista, que inicialmente, deu-se por força do "direito escravagista; depois, feudal; finalmente burguês ou capitalista, acompanhando o desenvolvimento das forças produtivas que vão fazendo história", conforme a visão de Marx (NETO, 1987).

Diante do exposto, entende-se que a fragilidade econômica do trabalhador e a necessidade de proteção para obtenção da mão de obra, em busca do capital, com a inserção do Estado promoveram uma consciência de classe, com fins de amparar a dignidade da

pessoa humana, os direitos sociais e dentre eles o direito ao trabalho digno.

A formação e o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil, foi resultado da influência de fatores externos e internos e, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, representou um marco na consolidação do Direito do Trabalho, em nível constitucional, com a inclusão de grande rol de direitos trabalhistas, que antes eram apenas previstos na legislação ordinária.

Frutos de luta, as conquistas sociais, antes fontes materiais, se positivaram e constituíram-se em fontes formais, regulando a relação empregatícia. Tendo em vista que a vida em sociedade é regulada por dispositivos legais e também em âmbito trabalhista, delinear-se-á acerca da terceirização, buscando situá-la no contexto laboral. Elucidar-se-á no tópico seguinte, a terceirização e seus processos evolutivos legais.

3 TERCEIRIZAÇÃO E SEUS PROCESSOS EVOLUTIVOS LEGAIS: SÚMULA 331 DO TST E A PL 4.330/04, atual PLC 30/15.

O conceito de terceirização remete à delegação de atividades complementares da empresa à terceiros, por meio de parceria, buscando reduzir os custos de produção, acelerar a economia e, conseqüentemente, aumentar os lucros. Essas atividades são denominadas atividades-meio, pois, não interferem no produto principal da empresa, chamado de atividade-fim.

A terceirização obtém diversas classificações e variáveis pela doutrina, sendo permanente ou temporária, de atividade-fim ou atividade-meio, lícita ou ilícita e voluntária ou obrigatória.

Na lição de Lívio Giosa, terceirização é:

[...] um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua.” (GIOSA apud MORAES, 2003, p.64).

Prega-se que a terceirização é a manifestação de um suposto novo paradigma na estrutura do mercado econômico e das empresas, mais flexível, mais ágil mais desburocratizado.

A base para o surgimento da terceirização se deu através de um sistema criado no

Japão, o Toyotismo, que sucedeu o Fordismo à partir da década de 1970, pois, fundamenta-se como um sistema de organização, voltado para o modo de produção estratégica, conduzindo à modernização nas relações empresariais e, dessa forma, dando início ao sistema de terceirização, que teve sua origem nos Estados Unidos, logo após a Segunda Guerra Mundial, devido a necessidade de concentração na produção de armamentos, o que fez com que, certas atividades, fossem delegadas à terceiros, prestadores de serviços (DRUCK, 1999).

No Brasil, a inserção da terceirização ocorreu à partir da década de 70, em decorrência do mercado estar desprovido de oportunidades, levando o país à encontrar novas abordagens para minimizar perdas, criando alternativas para amenizar as dificuldades de um país em crise econômica.

Conforme aponta Maurício Godinho Delgado, pode-se entender que a primeira menção da norma a respeito da terceirização deu-se após a década de 70, pois, segundo o autor, não havia esse entendimento em 1940, quando a CLT foi elaborada:

Em fins da década de 1960 e início dos anos 70 é que a ordem jurídica instituiu referência normativa mais destacada ao fenômeno da Terceirização. Mesmo assim tal referência dizia respeito apenas ao segmento público do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios. É o que se passou com o Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei n. 5.645/70 (DELGADO, 2002, p. 418-419).

A mudança aconteceu quando o Estado adotou a terceirização, que ganhou aplicabilidade a partir do Decreto-Lei 200/67 e, algumas tarefas na esfera pública, como, trabalho temporário, os serviços de vigilância bancária, serviços de telefonia e concessionários de serviço público tornaram-se permitidos.

Já na esfera privada, a lei permitia apenas o trabalho temporário e a vigilância patrimonial. Essa decisão de restringir esferas dá-se a intensão de controlar a não terceirização do produto final das empresas, visto que, contratação por empresa interposta não gera vínculo com a administração pública e, além disso, celebrado o contrato de trabalho por prazo inferior à 03 (três) meses, não haveria incidência de FGTS (Lei 6019/74):

TRATANDO-SE DE CONTRATO DE TRABALHO TEMPORARIO, CONSOANTE DISPÕE O ARTIGO 10. Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

[...]

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem

baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Com o surgimento de novas empresas especializadas em serviços dedicados ao atendimento terceirizado, novas oportunidades de mão de obra surgiram, restringindo o impacto social da recessão e desemprego no Brasil à época.

Uma relação triangular formou-se, a fim de atender as necessidades do setor empresarial, com a terceirização do serviço. Para Kotler e Keller (2006:65 apud LIMA, 2007) “serviço é qualquer ato ou desempenho essencialmente intangível, que uma parte pode oferecer a outra e que não resulta na propriedade de nada. A execução do serviço pode estar ou não ligada a um produto concreto”.

O serviço oferecido pelo trabalhador sofria a interferência de um contratante, e este por consequência representa o elo entre empregado e empregador, sendo que este último passa a ser o tomador de serviços.

A bilateralidade das relações empregatícias transmutou-se, a nova composição do labor sofre a interferência de um terceiro. Com as relações entre empregado e empregador suscetíveis a essas mudanças, o alargamento da utilização do trabalho intermediado foi inevitável.

Com as recorrentes demandas a fim de obter proteção jurídica trabalhista nesta relação triangular/trilateral ocorreu a edição da sumula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que ampliou as possibilidades da terceirização lícita, servindo como um norte de orientação face a lacuna legislativa.

A Sumula 331 menciona 04 tipos de terceirizações lícitas: trabalho temporário (Lei 6.019), serviço de vigilância especializada (Lei 7.102), serviços de conservação e limpeza, que vem do antigo Decreto-Lei nº 200/67 e da antiga Lei 5645/70, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta, além do debatido tema atividade meio e atividade fim.

Quanto ao decreto-lei nº 200/67 e Lei nº 5.645/70:

Decreto-Lei no 200/67, art. 10, § 7º - Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Lei no 5.645/70, art. 3º, parágrafo único - As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (Revogado pela Lei no 9.527, de 1997).

A súmula 331 do TST, que obteve sua redação original na década de 90, com a revisão da súmula 256, limita-se ao permissivo para terceirizar atividade meio, e é hoje, um dos principais elementos normativos do instituto da terceirização trabalhista. Desta forma, é de fundamental importância a análise de todos os seus elementos extrínsecos e intrínsecos, pois, não há, no Direito do Trabalho brasileiro, regulação legislativa que verse especificamente sobre a terceirização, somente jurisprudencial:

Súmula no 331 do TST

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 (BRASIL, 2011).

A fim de elastecer a admissão da terceirização para além das atividades meio das empresas, contemplando também as atividades fins, foi proposto pelo Deputado Federal Sandro Mabel o Projeto de Lei nº 4.330 de 2004, como forma de regulamentar por meio do poder legislativo, obedecendo à tripartição dos poderes, preservando-se do famigerado ativismo judicial. Do bojo de sua justificção recorta-se (CÂMARA, 2016):

[...] a terceirização é uma

das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço. No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores

simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação. As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

A justificação do Projeto de Lei parece prezar pela proteção do trabalhador, como se a terceirização representasse uma necessidade indissociável da continuidade, manutenção e admissão da relação de emprego, bastando tão somente definir critérios de adequação quanto as responsabilidades, conferindo total validade a tal instituto no nosso ordenamento jurídico. Observa-se que não há elementos que suscitem dúvidas quanto a sua aplicação, validade e viabilidade, inserindo-se a terceirização a fórceps.

Sandro Mabel, proponente do PL, em entrevista ao Sindilojas-SP em 2014, é enfático ao defender a terceirização como uma promitente segurança jurídica ao trabalhador e sua família:

O PL 4330/04 foi concebido com o propósito de proteger os mais de 12 milhões de trabalhadores terceirizados que, com seus cônjuges e filhos, representam 40 milhões de brasileiros que hoje vivem sob plena insegurança. Esse projeto é o maior pacote de benefícios para a classe trabalhadora desde a promulgação da Constituição de 1988. Ele vai acabar com essa história de considerar o terceirizado um trabalhador de segunda categoria. A nova lei dá proteção ao trabalhador e segurança jurídica para as empresas. (SINDILOJAS-SP, 2014).

Em seu discurso o proponente do PL da terceirização aduz ainda que as benesses aos trabalhadores são as maiores desde a promulgação da Constituição de 1988, que ampliou o rol dos direitos sociais especialmente no pertinente aos direitos sociais do trabalho. Tal alusão poderia levar a crer que a terceirização seria algo divinal, e restaria por ratificar todas as conquistas históricas e protetivas do direito do trabalhador.

Contudo, insta mencionar que o PL 4330 em suas 16 páginas na versão final e, em seus 28 artigos, apregoa uma terceirização ilimitada, aplicável a qualquer atividade, opoente ao disposto na súmula 331 do TST.

Denota-se que a terceirização viabilizada pela Súmula 331 do TST é aquela que contempla serviços de vigilância 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. Ou seja, a terceirização considerada lícita pela dicção de tal dispositivo não pode estar relacionada a atividade fim da empresa, encontra limites de admissibilidade.

Ao arrepio da disposição sumular do Tribunal Superior do Trabalho, o intuito do PL 4.330/2004 é o de tornar-se regra e abranger a aplicação da terceirização também nas atividades-fim das empresas.

Atividade fim e atividade meio já circundam debates quanto as reais definições e aplicações da terceirização com licitude ou ilicitude.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 581, § 2º dispõe sobre atividade-fim: "unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam exclusivamente em regime de conexão funcional". Porém, devido à ausência de definição detalhada sobre o conceito de atividade-meio e atividade-fim, a distinção torna-se incerta, remetendo-se também ao julgo dos magistrados.

O então PL 4330/04 que elastece consideravelmente a terceirização, ao ponto inclusive de viabilizar também até uma quarta figura atípica nas relações laborais, a quarteirização, já foi aprovado pela Câmara dos Deputados, em 22 de abril de 2015, depois de mais de 10 anos de tramitação.

O Projeto abordou (ao menos teoricamente) algumas dimensões históricas, sociológicas e econômicas necessárias para a suposta compreensão da retomada do processo da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, e restou aprovado com votação de 324 votos a favor e 137 votos contrários.

Após ter alguns pontos do projeto modificado pela Câmara, a segunda votação foi de 230 votos a favor e 203 contrários ao projeto. Encaminhado ao Senado, o atual projeto PLC 30/2015, está em análise das comissões, sob a relatoria do Senador gaúcho Paulo Paim, sindicalista e filiado ao Partido dos Trabalhador, que já se manifestou contrário a aprovação:

Para quem diz que a terceirização vai gerar milhares de empregos, digo que a terceirização irá gerar milhares de demissões. De imediato digo isto porque se eu tenho 100 empregados de carteira assinada numa empresa, quem vai ganhar sobre isso é a empresa que vai contratar esses trabalhadores. Isso gera redução de salários de trabalhadores. Não tem Papai Noel e milagre. Nessa história a empresa matriz quer ganhar, a que terceiriza também e só quem perde é o trabalhador. (PAIM, Paulo- PT/RS, 2016.)

O Senador relator se posiciona contrário e critica veemente a terceirização, indicando que ocasiona malefícios, que gera demissões e reduções de salário, que dos três personagens da relação quem perde é o trabalhador.

Um das principais características da terceirização é a relação trilateral (atipicidade), com três sujeitos relacionados: a entidade tomadora de serviço, o intermediador e o

trabalhador terceirizado, que existe como uma variante da relação empregatícia tradicional, essencialmente e historicamente bilateral, empregado e empregador.

Além disso, há uma dissociação da relação econômica de prestação de trabalho, em comparação com a relação jurídica, que classicamente, na relação de emprego tradicional era correspondente. Embora seja uma forma que dissocia a relação econômica da relação jurídica trabalhista, o trabalhador terceirizado hoje, é sim, considerado um trabalhador, ainda que do ponto de vista da isonomia estaria afastado da relação tradicional.

Estabelecer a responsabilidade pelos empregados nas empresas que contratam serviços terceirizados, tem sido objeto de discussão, pois, a atividade-meio e atividade-fim parece ter perdido seu real significado no contexto global com a disseminação do trabalho terceirizado.

Entretanto, a contenda atividade fim e meio é matéria de repercussão geral também em nossa Corte maior, através do ARE 791932, que discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização e aguarda julgamento.

Em sua manifestação, o ministro Luiz Fux, que é o relator, observou que o tema em discussão, qual seja, a delimitação das hipóteses de terceirização diante do que se compreende por atividade-fim, é matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar.

O embate do conceito da atividade fim vai parecer obsoleto caso seja aprovado o projeto de lei em comento antes do julgamento do ARE, eis que o texto do PL não as delimita, apenas prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade, desde que a contratada esteja focada em uma atividade específica.

No sentido proposto, considerando o cenário atual e a inexistência de uma regulamentação legal para a terceirização, tem-se como polêmico o projeto de Lei nº 4330/2004, principalmente quando a análise de sua viabilidade perpassa pelo contexto histórico de constituição dos direitos dos trabalhadores, pois desta forma implica em contraponto ao artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e seus 34 incisos, no sentido de não retroceder aos direitos já adquiridos, revelando prejudicialidade de um possível retrocesso social em caso de aprovação e conversão em Lei do referido projeto.

4 PRINCÍPIO DO NÃO-RETROCESSO SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

O princípio constitucional do não retrocesso está implícito na Constituição Federal de 1988, o qual traduz-se na possibilidade de “invalidação da revogação de normas que,

regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva equivalente” (BARCELLOS, 2002, p.69).

O Supremo Tribunal Federal ao tratar do princípio:

[...] A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. – O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculos a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstando-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados.- (ARE 639337 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 23/08/2011, DJe-177 DIVULG 14-09-2011 PUBLIC 15-09-2011 EMENT VOL-02587-01 PP-00125).

Para tanto, tem-se que os direitos sociais possuem a característica da progressividade. Ou seja, suas alterações com intuito de adaptar a sociedade às corriqueiras mutações econômicas e sociais são permitidas, mas sempre com o escopo de progressão, isto é, desde que tais alterações impliquem em acréscimos à carga de fruição (MELO, 2010).

Em sintonia com a principiologia trabalhista, a relação de empresa definida pela CLT em seus artigos 2º, 3º, 442 e seguintes, está amparada pela arquitetura jurídica bilateral, avessa a qualquer modalidade de intermediação de mão de obra, avessa a qualquer relação de atipicidade triangular, onde o empregado é dono da força de trabalho e o empregador é o proprietário dos meios de produção, sem exploração do labor alheio.

Nesse contexto, a interveniência de terceiro ao contrato de emprego, mostra-se em absoluta desconformidade com as normas celetistas, ressaltando a falta de subordinação à empresa principal, um dos requisitos da relação de emprego.

Contudo, à respeito da subordinação jurídica, esta se verifica não somente pela tarefa realizada, inerente ao empreendimento empresarial da empregadora e pela fiscalização realizada pelos seus prepostos, mas também, pelo fato de o trabalhador estar inserido na dinâmica e na estrutura da empresa.

Ao defender essa tese, Maurício Godinho Delgado manifesta-se:

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas, acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. (DELGADO, 2006, p. 667).

A subordinação estrutural viabiliza alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social e conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores, a terceirização.

Destarte a configuração do vínculo empregatício pressupõe que o trabalhador esteja inserido na estrutura da empresa e que ofereça prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial. A subordinação em sua dimensão estrutural faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pela empresa, e os riscos da atividade são do empregador, assim como os lucros.

A configuração do vínculo empregatício através dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, bem como através da normativa constitucional dispõe acerca da bilateralidade da prestação de labor, e esta concepção está enraizada a todas as lutas de conquistas de espaço e direito do trabalhador.

Referindo-se ao contexto do princípio da proibição do retrocesso social, em matéria de Direitos Humanos, com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho do homem, denota-se a totalmente aplicabilidade ao direito laboral.

Na lição de Daniela Muradas Reis, o princípio do não retrocesso deve ser entendido em sua relação com o direito do trabalho, promovendo avanços nas condições de pactuações, jamais retrocesso:

O progresso e não retrocesso social ainda relaciona-se ao princípio da proteção ao trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, como se sabe, grava a originalidade do justtrabalhismo enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho do homem, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente à relação entre capital e trabalho.

[...]

O sentido tuitivo, em uma perspectiva dinâmica, se relaciona à idéia de ampliação e aperfeiçoamento de institutos e normas trabalhistas. Assim, afiança-se o compromisso da ordem jurídica promover, quantitativamente e qualitativamente, o avanço das condições de pactuação da força de trabalho, bem como a garantia de que não serão estabelecidos recuos na situação sociojurídica dos trabalhadores. (REIS, 2012, p.20)

A terceirização dissipa as conquistas sociais previstas em diplomas jurídicos nacionais e internacionais, sendo responsável pelo aumento do índice de trabalho escravo contemporâneo, mitigando os Direitos Humanos da classe trabalhadora, produzindo uma maior mercantilização da força de trabalho na economia da sociedade, passando o empregado, a ser tratado como uma mercadoria: preço, qualidade e utilidade.

Esse pensamento não pode ser o pensamento do trabalho humano, pois, com maior volatilidade no contrato de trabalho, a evolução salarial é pífia, sem trajetória de crescimento profissional, sem história, sem biografia, sem condições de ser reconhecido, sem identidade, sem sentimento de pertença.

Por fim, entende-se que, é por meio do princípio da vedação ao retrocesso social que se preserva os direitos sociais já alcançados, principalmente, as medidas de caráter retrocessivo.

5 TERCEIRIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS

A terceirização, se aplicada de forma correta, tal como o Toyotismo, percebido e aplicado pelos japoneses quando mitigavam melhorias no sistema de produção, traria ao país, vantagem de criação de novas empresas, trabalho, especialização de mão de obra e foco total no produto principal, conforme explanado nos tópicos anteriores.

Porém, o que se observa e comprova, são argumentos antagônicos e implícitos, como os baixos custos trabalhistas e previdenciários na contratação dos empregados, além de permitir um tangenciamento, ainda que parcialmente, dos direitos e proteções da legislação trabalhista.

De acordo com Godinho, é lícita nas atividades meramente instrumentais e ilícita nas atividades fim. Regra geral, a uma responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelas obrigações legais e contratuais trabalhistas da empresa terceirizada (salário, 13º, férias, FGTS, hora extra, entre outros), com amplitude da responsabilidade, ou seja, todas as verbas, inclusive as multas, se houver.

Nos anos 90, era comum alegar que a responsabilidade era de terceiro grau. Hoje, havendo inadimplemento, incide a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora. Porém, para que isso aconteça, a empresa tomadora precisa estar da lide e que tenha sido indicada e citada. A responsabilidade foi atenuada pelo STF com base na interpretação da lei de licitações.

Conforme Godinho, a complexidade de terceirizar um serviço, causa certa perplexidade nos trabalhadores e nos próprios profissionais que atuam na área, como os juízes, procuradores e advogados, pois, a legislação tornou-se dúbia, dificultando a aplicação da mesma na sua integralidade.

Entre as desvantagens da terceirização para o trabalhador, Giosa menciona algumas barreiras que desestimulam a aplicação da técnica, entre elas: a) Desconhecimento da Alta Administração sobre o assunto, o que causa uma dificuldade na sua implementação; b) resistências ao novo e conservadorismo, o que cria uma barreira para a aplicação de técnicas modernas; c) A dificuldade de se encontrar a parceria ideal, que se enquadrem nos requisitos de qualidade e produtividade exigidas para determinadas operações; d) o risco de coordenação dos contratos; e) A falta de parâmetros de custos internos, para poder comparar com os preços das contratadas; f) O custo de demissões iniciais, quando for o caso; g) A relação de conflito, com os sindicatos; h) O desconhecimento da legislação trabalhista.

Para Maria da Graça, outra desvantagem sobre um reflexo social da abordagem:

A terceirização tem implicado um processo de precarização intra e extrafabril. No âmbito da fábrica, evidencia-se nas condições de trabalho e salariais e na criação de duas categorias de trabalhadores: efetivos – ainda fordistas – , constituindo cada vez mais uma minoria, uma “elite”, e os subcontratados – segmento que se amplia rapidamente –, trabalhadores precários, em geral, discriminados e considerados “desclassificados”.

É fundamental investigar em que medida a terceirização ameaça ou não, a existência do próprio Direito do Trabalho, considerando que os direitos sociais nascem e se sustentam com base em processos contínuos de luta, com destaque para os movimentos grevistas e outras manifestações de mesma intensidade, capazes de desvelar as reais intenções no embate entre trabalho e capital. (COUTINHO, 2011).

Ao se falar em fraude ou simulação no que tange a terceirização, propriamente dito em contratos civis, visa-se ocultar a relação de emprego, como por exemplo, em contratos de empreitada e na contratação de mão de obra, através de cooperativas de trabalho.

Configurada esta, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justrabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante. (DELGADO, 2010, p. 426).

Sabe-se que a globalização provoca às empresas à reformular suas estruturas, tornando-as mais enxutas, na busca de administrações ágeis, interagindo com o ambiente empresarial, focada em resultados.

Não obstante o capitalismo globalizado impõe às empresas necessária adequação para se manter no cenário freneticamente competitivo de mercado.

O termo competitividade é relacionado aos ganhos de produtividade e qualidade decorrentes de uma interação de fatores, internos e externos à empresa, que tornam a produção econômica mais eficiente (SIQUEIRA, 2009. p. 6).

Assim, a competitividade pode ser vista como o somatório de ganhos de produtividade e qualidade relacionados a fatores importantes para construção das vantagens competitivas das empresas e que, por consequência, contribuem para o próprio desenvolvimento dos países, sendo inerente a economia.

Uma gama de situações são ofertadas pelo capitalismo globalizado. O mercado se torna cada vez mais competitivo e devorador, fronteiras tem sido limites geográficos, todavia não impedem as relações comerciais de qualquer parte do mundo. A manutenção neste cenário impõe às empresas ajustes que muitas vezes figuram como antagônicos aos preceitos valorativos do Estado Democrático de Direito, mais especificamente quando colidem com o direito dos trabalhadores.

Há quem defenda que o trabalho escravo foi reinventado pelo capitalismo contemporâneo, que leva as empresas a competitividade frenética, e é escolhido como a opção mais barata para obter cada vez mais lucro (SAKAMOTO, 2016).

A precarização seria o elemento fundante desta concepção, eis que estaria a valorar a exploração do labor em detrimento do capital. Em contraposição à rigidez da legislação, surgiu um movimento de ideias que prega o instituto da flexibilização do Direito Trabalhista.

Essa corrente de resguardo invoca ainda, a terceirização como forma de combate a informalidade e o desemprego, uma vez que permite especializar o trabalhador, contribuindo para sua recolocação no mercado (BESERRA, 2016).

Neste viés, não seria possível contemplar a terceirização como uma precarização predatória, e sim como um fenômeno necessário e razoável na preservação da empresa e consequentemente do emprego, um razoável sustentáculo para a competitividade sistêmica que impõe o mercado globalizado.

Desarrazoado se mostra para a corrente opoente, em primazia dos princípios constitucionais asseguradoras do meio ambiente saudável de trabalho, dos princípios orientadores do Direito do Trabalho, pactos e normas internacionais que primam pelo

exercício dos Direitos Humanos pelos trabalhadores, sem nenhum embaraço, bem como por toda a luta histórica sofrida para o alcance das conquistas no âmbito laboral e a vedação do retrocesso.

6 CONCLUSÃO

O estudo em questão foi baseado na terceirização sob a óptica do princípio da vedação do retrocesso e, nesse sentido, pode-se constatar que a terceirização, quando lícita e aplicada na atividade-meio, pode ser uma boa alternativa para as empresas, reduzindo seu quadro de funcionários, auxiliando nos custos e buscando concentração no produto final e, proporcionando crescimento à economia e a sociedade.

Em contrapartida, se torna perceptível que a aplicação da terceirização na atividade-fim, na análise econômica do Direito, causa desastrosa consequência ao empregado, retrocedendo aos direitos arduamente conquistados até a atualidade.

Denota-se, à partir do estudo realizado, quão vasto será o caminho percorrido até que a legislação ofereça merecida proteção ao trabalhador, reconhecendo-o como profissional e atendendo aos ditames da dignidade da pessoa humana.

O Projeto de Lei 4.330/2004 propõe alterações significativas comparado a Súmula 331 TST que é deveras limitada, ocasionando discussões acerca de sua legalidade jurídica na harmonização com princípios e regramentos já vigentes.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho, na sua constituição basilar de proteção a classe trabalhadora, intervindo e contendo às possíveis explorações do capital, na luta de manter-se eficiente e eficaz depara-se com um instituto ameaçador.

A terceirização conforme proposta não se harmoniza com o Direito do Trabalho brasileiro, destoa de todo o regramento protetivo já constituído. Em defesa do trabalhador a *via crucis* perdura, seja para se opor ao PL 4330 ou algum outro instrumento futuro que não tenha a pretensão de revogar a CLT, de modo a permitir todo e qualquer tipo de intermediação de mão de obra, a qualquer custo a fim de sobrelevar o capital em detrimento da força do trabalho.

7 REFERÊNCIAS

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BESERRA, Genival. **A terceirização como saída para a crise**. SINDEEPRES. Disponível em: <<http://www.sindeepres.org.br/index.php/presidente/130-a-terceirizacao-como-saida-para-a-crise.html>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Projetos de Leis e outras proposições. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/>> Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L6019.htm> Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=276490>> Acesso em: 25 set. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Mudanças no projeto da terceirização dividiram opiniões em Plenário**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. Câmara dos Deputados. **Projetos de Leis e outras proposições**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/>> . Acesso em: 10 set. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 18 set. 2016.

_____. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 18 set. 2016.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil: direitos humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: LTR, 2011.

CHALHOUB, Sidney. **Visões da Liberdade**. Edição de Bolso. Editora Schwarcz S.A. São Paulo, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, nº 6, p. 660-673, jun. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DRUCK, Maria da Graça. **Globalização e Reestruturação Produtiva: O Fordismo e/ ou Toyotismo**. Revista de Economia Política, vol. 19, nº 2 (74). Abril-junho/1999. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/74-3.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2016.

GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1994.

KOTLER, P. KELLER, K. L., **Administração de marketing**. 12. Ed. São Paulo: Pearson Hall, 2006. 750p.

LIMA, M., SAPIRO, A., VILHENA, J. B., GANGANA., **Gestão de marketing**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.162p.

_____. Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em 03 set. 2016.

_____. Lei no 9.527 de 10 de dezembro de 1997. **Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9527.htm>. Acesso em 03 set. 2016.

_____. Lei no 5.645, de 10 de dezembro de 1970. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências**. Disponível em: < <http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104116/lei-5645-70>>. Acesso em 03 set. 2016.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o Direito do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, jul./dez. 2010.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social**. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf>. Acesso em: 01 set 2016.

NETO, A. L. Machado. **Sociologia jurídica**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1987, p. 247.

PAIM, Senador Paul - PT/RS, 2016. CENTRAL NOVA. **Trabalhadores contra terceirização em audiência pública com Paulo Paim em Alagoas**. Disponível em: <<http://www.ncst.org.br/subpage.php?id=19178>> Acesso em: 25 set 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. STF. Disponível em: < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>> Acesso em 03 set. 2016.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

SAKAMOTO, Leonardo. **O trabalho escravo reinventado pelo capitalismo contemporâneo**. Entrevista especial com Leonardo Sakamoto. Instituto humanistas Unisinos. Disponível em: < <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/11011-o-trabalho-escravo-reinventado-pelo-capitalismo-contemporaneo-entrevista-especial-com-leonardo-sakamoto>>. Acesso em 25 set. 2016.

SIQUEIRA. Tagore Villarim de. **Competitividade Sistêmica: Desafios para o Desenvolvimento Econômico Brasileiro**. Revista do BNDES, Rio de Janeiro, v. 16, n. 31, jun. 2009. p. 6.

SINDILOJAS-SP. **Entrevista com Sandro Mabel**. Disponível em: <<http://sindilojas-sp.org.br/about-us/>> Acesso em: 25 set. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. STF. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>> Acesso em 03 set. 2016.

_____.Senado Federal. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=120928>> Acesso em 15 set. 2016.

_____.Sumula 256 do TST. **Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256> Acesso em 15 set. 2016.

_____.Sumula 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**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331> Acesso em 15 set. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. TST. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html> Acesso em 03 set. 2016.