XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

EDSON RICARDO SALEME

EDUARDO MILLEO BARACAT

MARIA ROSARIA BARBATO

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

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;
Coordenadores: Edson Ricardo Saleme, Eduardo Milleo Baracat, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-309-2
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 Trabalaho. 3. Meio Ambiente 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

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O GT - Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II do XXV Congresso CONPEDI - CURITIBA - PR envolveu os respectivos membros em profundo e profícuo debate em torno de temas de alta relevância social, como só acontece no espaço acadêmico.

Os temas, selecionados a partir dos trabalhos aprovados, se concentraram em dois grandes grupos: a tutela individual do trabalhador e as novas perspectivas do direito sindical.

No primeiro grupo, notou-se especial interesse dos debatedores em torno da tutela jurídica da pessoa humana, sobretudo ante as atuais tentativas de alterações legislativas que buscam a flexibilização de algumas regras trabalhistas. O debate em que se evidenciou maior divergência de opiniões envolveu os trabalhos que tratava da terceirização. Com efeito, ocorreu vivo debate em torno da alteração legislativa encaminhada através do PL 4330/2004 que, se aprovado, autorizaria a terceirização de mão-de-obra relacionada à atividade fim do tomador de serviços. Os pontos de vista divergentes centraram-se, de um lado, na terceirização, enquanto importante instrumento para o desenvolvimento produtivo e criação de empregos e, de outro, como mecanismo que vai intensificar a precariedade do trabalho e a exclusão social.

A propósito, também houve relevante debate acerca dos trabalhos que investigaram a flexibilização das leis trabalhistas principalmente enquanto prática que visa à retirar do trabalhador direitos que lhe permitem auferir os meios necessários à sua subsistência com dignidade. Teceu-se severa crítica ao neoliberalismo e a fragilidade do Estado ante às pressões do mercado. No entanto, houve relevantes argumentos em sentido em contrário, ou seja, de que a rigidez das regras trabalhistas desestimula os investimentos privados e, consequentemente, limita a criação de postos de trabalho com prejuízos aos próprios trabalhadores.

Ainda no tocante a tutela da pessoa do trabalhador, observou-se relevante foco em relação à pessoa do trabalhador com deficiência e a necessidade de ações afirmativas que busquem sua inserção no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, destacaram-se trabalhos que investigaram a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto importante ator institucional no combate à discriminação, e o dever da empresa de reabilitar e requalificar trabalhadores com deficiência em razão de acidente de trabalho.

No âmbito do combate à discriminação do trabalhador, houve interessante debate sobre o trabalho que pesquisou a questão da idade do indivíduo como fator de discriminação. O autor fez paralelo entre o sistema aplicado no âmbito nacional e aquele aplicável na Justiça europeia. Trouxe casos marcantes que evidenciam a discriminação brasileira de pessoas pertencentes à faixa etária mais avançada.

Também no tocante à discriminação, apresentou-se trabalho sobre a discriminação de pessoa nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. A discussão girou em torno de dados que o empregador obtém do empregado e com eles gerar indesejadas discriminações.

A discriminação dos trabalhadores europeus migrantes na União Europeia foi foco de instigante discussão. As autoras evidenciaram detalhes das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que buscam novas oportunidades laborais naquele continente, sem o feedback esperado por seu esforço de integração. Sugeriram formas de reinserção deles na nova realidade social.

A questão do meio ambiente e sustentabilidade, como fórmula essencial para a época que vivemos, foi, igualmente, tema de trabalho apresentado e discutido.. A autora relatou a importância em se manter um ambiente adequado para o desempenho do trabalho de maneira proveitosa e rentável. Relatou que a Convenção 170 da OIT que determina a indicação, pelo empresário, do tipo de substância química a que está submetido o trabalhador e os possíveis riscos a sua saúde.

A responsabilização civil e a doutrina do punitive damnages também gerou importante discussão. A autora propôs o debate sobre novos rumos da responsabilidade do empregador por danos morais no ambiente trabalhista.

O papel do CNJ ao fixar metas de produção das unidades judiciárias, sobretudo em relação a atuação do magistrado foi abordado criticamente, na medida em que impõe uma prática de mercado para o serviço público e a atividade jurisdicional em particular. E a discussão travou-se em torno da compatibilidade entre o cumprimento das metas, a saúde do servidor público – inclusive o magistrado – e a qualidade do serviço público prestado.

As controvérsias acerca do trabalho escravo foi igualmente enfrentado pelo Grupo. Com efeito, ainda são encontrados em determinadas regiões brasileiras pessoas sujeitas à condição análoga à da escravidão. A discussão sobre o tema se impõe visto que a Emenda à

Constituição que alterou o artigo 243 da Constituição Federal deve ser regulamentada de maneira a viabilizar a plena justiça, sem se olvidar dos rurícolas existentes nas propriedades.

No âmbito do direito sindical, as discussões se centraram em torno dos trabalhos que investigaram a liberdade sindical e a democracia. O tema é extremamente atual e enfoca a necessidade de uma dimensão clara, por parte dos indivíduos sindicalizados, em determinadas decisões. Indica que devem estar a par das necessidades econômicas e laboras e estabelecem decisões que possam viabilizar a continuidade das categorias.

Também na seara sindical, abordaram-se as novas perspectivas dos sindicatos como atores sociais, sobretudo diante desta fase de luta pela justiça social. Travou-se discussão no tocante à conexão entre diversas fases históricas da humanidade, tecendo-se análise comparativa do direito brasileiro com o direito italiano.

Não obstante esse avanço legislativo, observa-se a possibilidade de retrocesso em face das conquistas laborais, sobretudo com a possibilidade de terceirização e quarteirização da mão-de-obra, de forma a gerar notável impacto nos direitos até então obtidos. Nesse sentido o GT teve marcante produção e relevantes estudos.

Estima-se boa e atenta leitura aos trabalhos apresentados no Grupo.

Prof.Dr. Edson Ricardo Saleme - UNISANTOS

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat - UNICURITIBA

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

EFEITOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR PRIVADO NO BRASIL

LEGAL AND SOCIAL EFFECTS OF LABOR OUTSOURCING IN THE PRIVATE SECTOR IN BRAZIL

Alexandra Vieira Lazzarin [1]

Resumo

O presente trabalho busca expor a problemática da terceirização no Brasil atual, a fim de chamar a atenção para a questão da precarização do trabalho, uma vez que, não havendo uma regulamentação a contento, é gravemente prejudicada a proteção dos direitos do trabalhador. Discorre sobre os efeitos que a possível aprovação do Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 causará aos trabalhadores. Busca, assim, contribuir para o estudo da proteção aos direitos sociais do trabalhador – com ênfase ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Terceirização, Precarização do trabalho, Proteção ao trabalhador, Projeto de lei da câmara nº 30/2015

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims at exposing the problem of outsourcing in Brazil nowadays, in order to draw attention to the issue of the degradation of work - since there is no satisfactory regulation - which severely impairs the protection of labor rights. The effects resulting from the possible approval of the House bill No. 30/2015 might cause to workers are also discussed. It contributes, thus, to the study of the protection of workers' social rights - emphasizing the fundamental principle of human dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Degradation of work, Labor protection, House bill no. 30/2015

[1] Advogada. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela PUCRS. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas CNPQ/PUCRS Estado, Processo e Sindicalismo.

INTRODUÇÃO

Atualmente, a terceirização constitui-se na possibilidade de contratação de um terceiro (trabalhador) para a realização de atividades que não integram o objeto principal da empresa. Ao contrário das relações de trabalho comumente estabelecidas e, protegidas pelo ordenamento jurídico pátrio, a terceirização cria uma relação trilateral na contratação de força de trabalho: inclui um trabalhador, a empresa que o contrata, que, por sua vez, é contratada por outra empresa, para qual o trabalhador realizará suas atividades materiais e intelectuais.

Por ser exceção à regra, a terceirização da mão de obra não está regulada no Brasil, salvo nas hipóteses de terceirização na Administração Pública (Lei nº 5.645/70), no trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) e no serviço de vigilância bancária (Lei nº 7.102/83). Além destas previsões, o Tribunal Superior do Trabalho editou no ano de 1993 a Súmula 331, que permite a terceirização da mão de obra nas contratações para serviços de vigilância para qualquer atividade, serviços de conservação e limpeza, e para todas as atividades meio, além do trabalho temporário.

A terceirização evidencia um panorama distinto das relações de emprego tradicionais e previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, pois a relação jurídica de emprego é bilateral, ou seja, figuram como sujeitos apenas o empregado e o empregador, que também é o tomador do serviço prestado.

O presente artigo busca analisar os efeitos jurídicos e sociais diante da possível aprovação do Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, que visa regulamentar o instituto da terceirização da mão de obra no Brasil.

Apontará, ainda, os prejuízos já causados pela terceirização no tocante à saúde do trabalhador, assim como os danos financeiros e a precarização dos direitos sociais dos obreiros.

1 O TRABALHO DIGNO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Inicialmente, para melhor compreensão do impacto da terceirização da mão de obra do trabalhador na sua própria vida e na sociedade, se faz necessário discorrer sobre a existência digna do trabalho inserida na Constituição Federal de 1988, onde trata da Ordem Econômica e Financeira no seu Título VII, que abrange os artigos 170 a 192.

A ordem econômica e social tem como objetivo alcançar a justiça social, com fundamento em princípios como a valorização do trabalho como condição da dignidade

humana, a harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção e a expansão das oportunidades de emprego produtivo (STÜRMER, 2014).

O trabalho, enquanto direito universal fundamental assegurado ao homem, encontra seu embasamento no princípio da dignidade da pessoa humana e, de acordo com Ingo Wolfgang Sarlet (2004), a definição sobre a dignidade do ser humano é tarefa árdua, tema de infindáveis estudos e a busca de seu conceito está em constante desenvolvimento, mas há consenso no entendimento de que a dignidade é essência da condição humana. Nesse sentido, disserta (SARLET, 2004, pg 59-60):

> [...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Ingo Wolfgang Sarlet explica que, por ser qualidade de todo e qualquer ser humano, não se pode pretender que a dignidade lhe será concedida, pois está implícito ao indivíduo e pertence a este, e, sendo assim, a dignidade não pode ser afastada do homem, pois lhe é essencial. No entanto, é cabível admitir que possa ser violada (SARLET, 2004).

Com efeito, a dignidade da pessoa está consolidada como fundamento do Estado Democrático de Direito, e a Constituição Federal de 1988 "[...] reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal" (SARLET, 2004, pg. 65).

Mauricio Godinho Delgado (2005) explica que o texto da Carta Magna reconhece o direito social ao trabalho como condição da efetividade da existência digna juntamente com a valorização do trabalho.

O trabalho humano, amparado constitucionalmente, não pode ser objeto de intermediação muito menos sofrer tratamento semelhante ao de mercadoria, pois afronta o direito fundamental da dignidade da pessoa humana.

O valor social do trabalho é o alicerce da República Federativa do Brasil, consolidado no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, e o artigo 170 da Lei

Maior dispõe que a ordem econômica deve assegurar o direito fundamental da existência digna através da valorização do trabalho.

Por ser heterogênea com a ordem constitucional do trabalho, a terceirização se contrapõe aos Direitos Fundamentais do Trabalho, como a existência digna do trabalho e, ainda, com os objetivos da OIT, que não tolera o trabalho humano como mercadoria (OIT, 1944, p. 29).

Cabível, assim, a importante observação feita por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2014, p. 368):

> A violação dos preceitos legais, em manifesto prejuízo da ordem social, afronta direitos trabalhistas de ordem fundamental, que asseguram a dignidade do trabalhador, correspondendo à grave infração da ordem pública, com nítidos contornos metaindividuais. Efetivamente, no caso, toda a coletividade de trabalhadores está sendo prejudicada, com graves repercussões à sociedade como um todo.

Os direitos sociais trabalhistas que figuram no âmbito dos direitos e garantias fundamentais no texto da Carta Magna são uma inovação trazida pela Constituição Federal de 1988, uma vez que inexistiam nas Constituições anteriores, ou estavam dispostos em capítulos diversos dentro da Lei Maior (STÜRMER, 2014).

O trabalho como valor social é, portanto, princípio fundamental a conduzir a população brasileira. Banida a escravização, o trabalho livre é o trabalho referido como princípio fundamental (BULOS, 2005).

A ordem constitucional não por acaso dispôs no mesmo inciso os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, pois a existência de um não prescinde da existência do outro (STÜRMER, 2014).

Assim leciona Maurício Godinho Delgado (2014, p. 463):

> Para a Constituição, em consequência, a terceirização sem peias, sem limites, *não é compatível com a ordem jurídica brasileira.* As fronteiras encontradas pela experiência jurisprudencial cuidadosa e equilibrada para a prática empresarial terceirizante, mantendo esse processo disruptivo dentro de situações manifestamente delimitadas, atende, desse modo, o piso intransponível do comando normativo constitucional.

Assim, verifica-se que a Constituição assegura os princípios gerais da atividade econômica com base na valorização do trabalho e da livre iniciativa, e uma possível generalização do trabalho terceirizado se torna incompatível com o texto da Lei Maior pátria.

Ademais, Rubens Fernando Clamer dos Santos Junior (2010) assevera que a qualquer conduta que coloque o ser humano na condição de objeto, ou coisa, será considerada

violação da dignidade da pessoa humana, e a terceirização pode ser interpretada como a coisificação do trabalhador.

O trabalho humano, seja intelectual ou manual, é atividade desenvolvida com a finalidade de buscar o crescimento pessoal do trabalhador e as conquistas materiais para garantir sua existência de forma digna, onde, através desta atividade, o homem revela sua criatividade e desenvolve sua personalidade.

Assim, refuta-se que o trabalho humano venha a ser tratado como mercadoria, pois colide com o princípio da dignidade da pessoa humana.

2 A CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NA ATUAL CONJUNTURA ECONÔMICA E SOCIAL DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

No ordenamento jurídico pátrio, a relação de emprego está inserida na Constituição Federal de 1988 logo no inciso IV de seu artigo 1º, onde enuncia os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

A relação de emprego também é protegida pelo artigo 7º, que proíbe a despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador. Há divergências quanto a aplicação deste dispositivo, pois tal matéria depende de regulação por lei – o que ainda não ocorreu – e, principalmente há divergência quanto a validade ou não da Convenção nº 158 da OIT.

Discorrendo pelo texto da Magna Carta, encontra-se outro dispositivo fundamental no âmbito do direito do trabalho: o artigo 170 esclarece que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho, e classifica como princípio constitucional a busca pelo pleno emprego em seu inciso VIII. Adiante, o artigo 193 da Lei Maior dispõe que a ordem social tem como base a prioridade do trabalho.

Assim, resta cristalina a importância do trabalho e emprego na legislação pátria, bem como a proteção e valorização destes pelo prisma constitucional, pois, o trabalho decente[1] possui alto valor social e confere ao trabalhador possibilidade de melhoria de sua condição social e eleva sua dignidade como pessoa humana.

O direito do trabalho teve seus primeiros ensaios nos anos finais do século XVIII e início do século XIX, pois se percebeu a necessidade de intervenção estatal nas relações entre trabalhador e empregador que criasse um tipo de compensação entre direitos e obrigações,

[1] A Organização Internacional do Trabalho define trabalho decente como a união de quatro pontos fundamentais pelos quais mantém sua constante luta na busca e preservação: "o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social". (**Organização Internacional do Trabalho.** O que é Trabalho Decente? Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 27 jul. 2015.)

uma vez que era evidente o abismo econômico existente entre as partes da relação de trabalho. Esta compensação se deu através da criação de desigualdades jurídicas em favor do trabalhador (ALEXANDRINO, 2008).

Entretanto, com as diversas mudanças ocorridas no capitalismo, somadas à globalização, desde então foram inúmeras as adaptações da sociedade para acompanhar o ritmo crescente da economia. Com a concorrência massificadora e impositiva inerente do capitalismo, este impôs características no desenvolvimento social e também econômico em âmbito global. Essa realidade reflete nas relações trabalhistas de maneira que, a frequente busca pelo lucro e a necessidade de atender a demanda consumidora, faz surgir um novo perfil de trabalhadores. A tecnologia, muitas vezes, acaba substituindo parte da mão de obra nas indústrias, mas, por outro lado, exige de outra grande parcela de trabalhadores um grau de escolaridade cada vez mais elevado e constante aperfeiçoamento técnico (GONÇALVES, 2004).

Assim, notáveis são as constantes mudanças e adaptações dos empregadores e dos empregados a fim de atender as necessidades do mundo globalizado. Tem-se como exemplo a infinidade de serviços e facilidades que a rede mundial de computadores oferece, tornando-se um campo de trabalho cada vez mais amplo e merecedor de destaque na esfera do direito do trabalho.

Diante da concorrência mundial das empresas e a constante busca de poder e acúmulo de capital, se exigiu dos empregadores uma nova forma de pensar a organização do trabalho e do seu trabalhador, para que ampliasse a produtividade com reduzido custo, a fim de equiparar-se com os valores competitivos do mercado.

Nesse contexto, as empresas passaram a contratar outras empresas – as prestadoras de serviços - para que estas realizassem as tarefas secundárias. Esse fenômeno, denominado “terceirização” ou “desverticalização”, há muito já era utilizado em países altamente industrializados, como Estados Unidos e Japão.

Encerrou-se o século XX, e estas mudanças permeiam até os dias atuais.

Se por um lado se desenvolveu um mecanismo de produção com baixo custo e com isso aumentou-se a competitividade, de outro lado os empregadores passaram a se utilizar de lacunas na lei como estratégia para alcançar uma alta lucratividade.

Cabe destaque o entendimento de Márcio Túlio Viana, que “o argumento de que ‘o bem maior é o emprego’ serve, muitas vezes, para justificar alterações prejudiciais ao empregado” (VIANA, 2000, p. 174).

Nesse contexto, percebe-se que essa mudança na conduta dos empregadores para com seus empregados gera, em regra, efeitos adversos ao Direito do Trabalho e sua função protetiva ao trabalhador, pois motivam formas diferenciadas e precarizantes de relações de trabalho.

A partir do momento em que o contrato de trabalho típico firmado entre as partes (na sua forma bilateral) passa a dividir espaço no mundo jurídico com outras formas de contratação - que deveriam ser utilizadas de forma excepcional - cria-se uma precarização do trabalho (TEIXEIRA; BARROSO, 2009). Não obstante, essa precarização do trabalho acaba mitigando a dignidade do obreiro, como anteriormente explanado.

O Direito do Trabalho foi estruturado para proteger e preservar as relações trabalhistas, conservando o contrato de trabalho de prazo indeterminado. No passado, os trabalhadores ingressavam em uma empresa ainda na adolescência e só encerrariam sua carreira em razão de sua aposentadoria. Diferentemente das relações de trabalho de outrora, hoje se percebe que as relações de trabalho são efêmeras.

No entanto, o Direito do Trabalho permanece estruturado para regular os contratos de longa duração, também chamados de modelo “fordista”, assim como regula os contratos de trabalho do modelo “toyotista”, ou seja, o trabalho de pouca duração em que a produção é criada e organizada exclusivamente para atender a demanda (ZAINAGHI, 2009).

Em contrapartida, há um crescente esforço doutrinário e jurisprudencial que busca preservar o trabalhador diante das desvirtuações impostas pelo mercado de trabalho, de forma a expandir a concepção de trabalho enquanto direito social, haja vista ser o trabalho um direito fundamental para a consolidação do Estado Democrático de Direito.

Assim, o Direito do Trabalho não pode sucumbir à imposição dos empresários que buscam a flexibilização das normas trabalhistas visando apenas seu lucro e diminuindo a proteção ao trabalhador. O legislador, na remota hipótese de acatar a flexibilização, deverá fazê-la de forma que mantenha o equilíbrio necessário entre as partes da relação trabalhista, onde o trabalhador continuará sendo a figura hipossuficiente e que buscará amparo nas leis trabalhistas quando o empregador descumpre o que fora pactuado.

Nesse contexto, a terceirização é modalidade contratual atípica e que notoriamente desprotege o trabalhador. A forma como se tem utilizado intensivamente este tipo de contratação descaracteriza a finalidade do seu labor e a sua categoria profissional, sendo imperiosa a criação de uma norma reguladora que mantenha o sentido primordial do direito do trabalho: a proteção ao trabalho e ao trabalhador.

3 A TERCEIRIZAÇÃO E AS MUDANÇAS PROPOSTAS: PL Nº 4330-2004/PLC Nº 30-2015

Está pendente de votação o Projeto de Lei que regulamenta a Terceirização de serviços no Brasil. Este projeto foi criado em 2004, mas esteve arquivado até meados de 2011, momento em que foi reativada sua discussão e seu texto vem sofrendo por deputados e representantes sindicais (trabalhadores e patronais) mais significativas desde 2014. Tal delonga na aprovação, ou não, deste projeto se justifica em três pontos de discordância constantes no projeto: a inexistência de previsão e de limitação das atividades passíveis de terceirização, o iminente detrimento dos direitos e garantias contratuais dos trabalhadores, a mudança da representatividade sindical que passaria a ser do sindicato da empresa contratada e não da empresa contratante, e a previsão de quarteirização dos serviços.

Inicialmente, é preciso ressaltar que este Projeto de Lei limita-se a regulamentar os contratos de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho deles decorrentes, de forma a manter inalteradas as disposições contidas na Lei nº 6.019/74, que já foi oportunamente referida no presente estudo.

O Projeto de Lei nº 4330/2004 passou, em 29 de abril de 2015, a tramitar como Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, após sofrer diversas mudanças em seu texto.

Da leitura do Projeto de Lei, pode-se concluir que o objetivo do legislador é autorizar a terceirização de todas as atividades da empresa, desconsiderando o limite imposto pela Súmula 331 do TST de terceirizar somente as atividades meio da empresa tomadora, bem como permitir a quarteirização da mão de obra.

No artigo 2º, inciso I, o legislador define a terceirização como sendo "[...] a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei;" e traz, no inciso subsequente, a definição de contratante como "a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos", ou seja, não especifica nem limita a atividade da empresa tomadora de serviços, trazendo um amplo conceito que poderá ser interpretado de diversas maneiras, acarretando total insegurança jurídica.

O parágrafo primeiro desse artigo 2º dispõe que: "Podem figurar como contratante, nos termos do inciso II do caput deste artigo, o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão", no entanto, o parágrafo seguinte impõe restrições quanto à contratada pessoa jurídica, cabendo destaque para o inciso III: "a pessoa jurídica

cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 12 (doze) meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados".

O artigo 3º dispõe que a empresa contratada - a prestadora de serviços - é a responsável pela contratação e remuneração de seus empregados, e o parágrafo 2º especifica que a terceirização ou subcontratação pela contratada se limita a parcela específica da execução dos seus serviços, desde que haja previsão no contrato original celebrado com a tomadora de serviços. Ainda, de acordo com parágrafo 3º deste artigo, a subcontratação pela contratada é tida como excepcional, e deverá ser comunicada ao sindicato dos trabalhadores da categoria.

Ou seja, mesmo com as mudanças no texto do Projeto de Lei, o legislador quer permitir que a prestadora de serviços possa subcontratar outra empresa para a realização desses serviços, fenômeno denominado de quarteirização. Se aprovado o Projeto de Lei, a empresa prestadora de serviços que subcontratou outra empresa responderá solidariamente pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada, nos termos do artigo 15 do Projeto de Lei em tela.

O artigo 4º é claro ao dispor que "É lícito o contrato de terceirização relacionado à parcela de qualquer atividade da contratante que obedeça aos requisitos previstos nesta Lei, não se configurando vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada, exceto se verificados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT [...]".

Houve significativa melhora no texto do Projeto de Lei ao considerar possível a hipótese de reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores terceirizados e a empresa tomadora de seus serviços, desde que configurados os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Porém, o Projeto de Lei, se aprovado, eliminará os limites impostos pela Súmula 331 do TST, possibilitando a terceirização da mão de obra nas atividades-fim da empresa e a quarteirização da mão de obra.

Por fim, ressalta-se que o referido Projeto de Lei nº 4330/2004, agora denominado Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, continua sendo uma afronta aos direitos dos trabalhadores, e as últimas mudanças ocorridas em seu texto permanecem distantes de uma regulamentação protetiva.

4 EFEITOS JURÍDICOS E SOCIAIS DA APROVAÇÃO DO PROJETO: A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES

Como já analisado, a regulamentação da terceirização no Brasil nos termos propostos pelo Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 torna evidente a precarização dos direitos trabalhistas já conquistados.

Ao examinar de forma crítica esta regulamentação, não significa estarmos descrentes quanto ao adimplemento dos direitos dos trabalhadores. As empresas prestadoras de serviços pagarão os seus trabalhadores, os seus salários e suas obrigações previdenciárias em cumprimento à lei, no entanto, pagarão a eles sempre o salário mínimo da categoria.

E mais: a estes trabalhadores serão ofertados sempre o salário mínimo possível e não haverá a possibilidade de promoção ou plano de carreira, serão reduzidas as vantagens tornando frágeis os direitos mínimos até aqui conquistados e a rotatividade de trabalhadores será muito maior, pois a empregadora visa o lucro com a exploração da mão de obra a baixo custo para se manter no competitivo mercado econômico brasileiro.

Apesar das mudanças ocorridas no Projeto de Lei, este texto ainda está distante de uma regulamentação protetiva, e não afasta a ideia de precarização dos direitos trabalhistas, pois o trabalhador continuará laborando para diversas empresas, possivelmente uma por dia, e isso continuará fazendo com que ele não se sinta parte daquela empresa para qual presta serviços.

A terceirização divide os trabalhadores de uma mesma empresa. Os terceirizados são vistos com diferença entre os contratados diretamente, e a subcategorização extingue a dignidade do outro. Nesse sentido, Rubens Fernando Clamer dos Santos Junior (2010) refere que o tratamento discriminatório e arbitrário, não isonômico em relação aos demais trabalhadores, fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

Não obstante, pesquisas comprovam que o trabalhador terceirizado tem maior carga horária semanal e seu salário é 30% menor em comparação com o trabalhador contratado diretamente pela empresa para qual presta serviço (DIEESE: 2008, p. 11).

É preocupante o fato de que os trabalhadores terceirizados sofrem mais acidentes de trabalho, inclusive integrando as estatísticas de óbito no trabalho, e o legislador (também) não demonstrar preocupação para o fato de que esta dura realidade recai sobre a previdência social e será sentida pelo contribuinte.

Para Jorge Luiz Souto Maior (2004, p. 119-129):

> [...] o Enunciado 331 do TST, não vincula a legalidade da terceirização a qualquer especialização. Isto tem permitido, concretamente, que empresas de mera prestação de serviços sejam constituídas; empresas estas sem qualquer finalidade empresarial específica e, pior, sem idoneidade econômica. O padrão jurídico criado desvinculou-se da função histórica do direito do trabalho, que é o da proteção do trabalhador. A perspectiva do Enunciado foi apenas a do empreendimento empresarial. Isto permitiu que a terceirização, que em tese se apresentava como método de eficiência da produção, passasse a ser utilizada como técnica de precarização das condições de trabalho.

Ressalta-se a necessidade de uma Lei que regule a terceirização, mas que não permita esta hipótese de contratação para a atividade-fim da empresa, pois a terceirização dos serviços é realidade na atual conjuntura econômica da sociedade e, portanto, deve-se regulamentar as hipóteses já existentes, eis que seria impossível sua abolição.

É evidente que quando o empregado recebe treinamento adequado e equipamentos eficazes para sua proteção no trabalho, haverá significativa diminuição dos acidentes de trabalho. Ocorre que, no atual cenário trabalhista do Brasil, os empregados terceirizados não recebem qualquer treinamento, tampouco equipamentos capazes de protegê-los de acidentes durante o trabalho.

O trabalho não deve ser tratado como mercadoria, e a mão de obra não deve ser objeto de locação. Mas a possibilidade de quarteirização dos serviços nada mais é do que a evidente autorização do legislador para a concretização desta barbárie contra o trabalhador. O empregador objetiva o lucro em sua empresa, mas a contratação de empresa intermediadora de mão de obra nada mais é do que a obtenção de lucro sobre o trabalhador – justamente o que é proibido.

Para Jorge Luiz Souto Maior (2011, p. 21):

> Pois bem, o que se extrai desse contexto é a conseqüente lógica da precarização das garantias dos trabalhadores, pois há a transferência da responsabilidade de uma empresa economicamente sólida ou de um ente público para uma empresa que não possui, necessariamente, nenhum lastro econômico e cuja atividade não vai além de organizar a atividade de alguns trabalhadores e lhes repassar o valor que lhe seja pago pelo ente contratante dos serviços, o qual, ademais, não faz mesmo questão de saber se o valor pago vai, ou não, fragilizar o ganho dos trabalhadores, pois que vislumbra destes apenas o serviço prestado, sendo certo que considera, por óbvio, a utilidade de obter esse serviço pelo menor preço possível.

O Departamento o Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE realizou uma pesquisa no ano de 2013 com o intuito de estimar o número de trabalhadores terceirizados no Brasil. À época da pesquisa, os terceirizados totalizavam 26,8% do mercado

formal de trabalho, o que resulta em 12,7 milhões de assalariados (DIEESE, 2014). No referido estudo, o DIEESE ressalta que há a possibilidade de estes dados estarem subestimados, diante da grande quantidade de trabalhadores que laboram na informalidade.

A terceirização torna precárias as condições de trabalho, mas, por outro lado, é inviável negar os quase 13 milhões de trabalhadores atualmente contratados sob a forma de terceirizados (DIEESE, 2014). É preciso, portanto, acabar com essa subcategorização e igualar os direitos dos trabalhadores terceirizados aos contratados diretamente pelo empregador.

Cabe ressaltar que, caso aprovado, o Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 vai afetar toda a sociedade economicamente ativa, sem distinção – da camada mais pobre da sociedade até mesmo o pós-doutor -, pois o legislador quer permitir a terceirização de qualquer serviço, em qualquer área e quaisquer modalidades de serviços.

Nesse sentido, seria um retrocesso social e jurídico a regulamentação de um dispositivo que reduz a valorização do trabalho e do emprego, agravando a desigualdade social entre os trabalhadores que são os detentores da livre iniciativa, e frustrando o propósito do bem-estar e justiças sociais.

Verifica-se, portanto, a evidente precarização que ocorrerá caso o Projeto de Lei venha a ser aprovado nos moldes atuais de seu texto, no que tange à saúde do trabalhador, aos prejuízos em sua ordem econômica privada, assim como na latente castração dos seus direitos sociais até hoje adquiridos.

Não restam dúvidas de que a precarização é inerente à ideia da lógica da terceirização, pois, conforme já explanado, as empresas prestadoras oferecem seus serviços (os trabalhadores terceirizados) a preços acessíveis para permanecer no mercado da concorrência e, então, lograr êxito na contratação com a tomadora. Ocorre que este preço acessível implica na diminuição do custo da obra, que por sua vez é só possível através da oferta de ínfimos salários aos trabalhadores.

Infelizmente, a terceirização no Brasil atingiu dimensões significativas na seara trabalhista e está se tornando um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho, e, ao invés de ser objeto de debates legislativos e jurisprudenciais, tornou-se lugar-comum e foi incorporado ao cotidiano das empresas.

Cabe reacender a discussão acerca do tema na medida em que, atualmente, o Projeto de Lei está pendente de decisão, e é neste momento que é preciso reafirmar a negatividade que a aprovação deste projeto acarretará ao mundo jurídico.

No tocante ao prejuízo à saúde do trabalhador com a terceirização, cabe ressaltar o estudo do DIEESE que apontou a evolução dos acidentes fatais ocorridos na empresa Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobrás), entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados. Entre os anos de 1998 e 2005 foram registrados 137 acidentes fatais entre os terceirizados, ao passo que 30 trabalhadores efetivos resultaram em óbito (DIEESE: 2008: p. 123).

Diversas são as estatísticas que demonstram que a grande maioria dos acidentes de trabalho ocorre entre os trabalhadores terceirizados, e mais: são alarmantes os índices de acidentes de trabalho que resultam em morte do trabalhador, que em grande maioria é terceirizado.

Em recente estudo elaborado pela CUT e pelo DIEESE, Lilian Marques, representante do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), apresentou dados sobre trabalhadores mortos ou resgatados de condições análogas à escravidão na audiência da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa que discute o projeto que regulamenta a terceirização (DIEESE: 2014, p. 23).

Números alarmantes também foram verificados nos casos de óbitos durante a realização de serviços no setor elétrico. No ano de 2013, 61 trabalhadores terceirizados tiveram suas vidas ceifadas durante sua atividade laboral, ao passo que 18 empregados diretos do mesmo ramo perderam a vida.

Cabe destaque a conclusão extraída do referido dossiê (DIEESE: 2014, p. 23):

> A conclusão é óbvia para trabalhadores, especialistas e profissionais do trabalho: os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente. As empresas não investem em medidas preventivas, mesmo que as atividades apresentem situações de maior vulnerabilidade aos trabalhadores

O Ministério do Trabalho não possui números oficiais de trabalhadores terceirizados no país. No referido dossiê elaborado pela Central Única dos Trabalhadores em parceria com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, o total de trabalhadores terceirizados no ano de 2013 no Brasil correspondia a 26,8% do mercado formal de trabalho, somando um total de 12 milhões e 700 mil assalariados (DIEESE: 2014, p. 23).

A justificativa para o repúdio à terceirização desenfreada e sem regulamentação legal está nas estatísticas sobre as doenças, acidentes e mortes sofridos pelos trabalhadores terceirizados, e as principais razões para isso são as condições precárias de trabalho a que estes trabalhadores são submetidos diariamente.

É evidente que os trabalhadores terceirizados estão mais sujeitos a acidentes e mortes no local de trabalho do que os trabalhadores contratados diretamente, e o principal motivo destas mortes é a precariedade no exercício do trabalho, assim como a falta de equipamentos de proteção e de treinamentos.

As empresas não atentam para o fato de que é preciso preparar e treinar seus trabalhadores em qualquer ramo de atividade, pois é através do treinamento e do preparo de seus funcionários que se evita os acidentes de trabalho. Diariamente são noticiados casos de acidentes e mortes de trabalhadores, a maioria terceirizados.

As empresas contratantes (tomadores) transferem para as empresas prestadoras (terceirizantes) a responsabilidade pelos riscos da atividade por ela desenvolvida, ou seja, terceiriza-se - e até mesmo quarteiriza-se – os riscos da atividade para empresas sem estrutura tecnológica ou econômica, restando impossibilitadas de cumpri-las. A exemplo disso citam-se os casos de trabalhadores terceirizados que realizam a limpeza e manutenção dos hospitais, onde o frequente contato destes com objetos perfurantes e cortantes resulta em inúmeros casos de trabalhadores infectados por graves doenças, como HIV-AIDS e hepatites. Casos assim poderiam ser evitados caso houvesse treinamento dos trabalhadores para a correta manipulação e descarte destes materiais infectados.

Outra face desumana da terceirização é o prejuízo financeiro causado ao trabalhador terceirizado causado pela baixíssima remuneração e pelo frequente inadimplemento dos créditos trabalhistas das empresas terceirizadas para com seus empregados.

O Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 que visa à regulamentação da terceirização é uma afronta aos direitos dos trabalhadores e um retrocesso legislativo, comprovado também pela pesquisa intitulada *"Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*", realizada pela CUT juntamente com o DIEESE (2014). Nesta pesquisa, verificou-se que em dezembro de 2013, os trabalhadores terceirizados percebiam um salário 24,7% menor que os trabalhadores contratados diretamente pelo seu empregador, e ainda trabalhavam 3 horas a mais por semana, neste mesmo quadro comparativo.

Ademais, referido estudo constatou que o trabalhador terceirizado trabalha cerca de 7,5% a mais (correspondente a três horas a mais, semanalmente) e percebe remuneração cerca de 25% menor comparado ao trabalhador contratado diretamente pelo empregador (DIEESE, 2014, p. 23).

O processo de terceirização é outra forma de precarizar as relações de trabalho, tendo em vista que este tipo de contratação significa a redução dos custos com a mão de obra. Os trabalhadores terceirizados recebem salários mais baixos que seus colegas contratados

diretamente pela empresa, não recebem os mesmos benefícios como participação nos lucros e não usufruem dos direitos previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria, além de trabalharem mais horas por semana.

Estudos do DIEESE (2014, p. 43) apontam que em 98% dos casos as empresas são motivadas a terceirizar a mão de obra em suas atividades em razão dos contratos que apresentam menores preços, ao passo que apenas 2% das contratações de terceirizadas ocorrem pela melhor técnica de trabalho proposta.

A possibilidade de quarteirização dos serviços proposta pelo Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 reduzirá, ainda mais, o salário que o trabalhador perceberá pelos serviços realizados ao passo que a tomadora de serviços buscará pactuar com empresas terceirizadoras que oferecerem serviços com custo menor, pois a atividade empresarial desta também visa o lucro, resultando em ofertas de salários ainda mais baixos aos trabalhadores.

Os direitos sociais dos trabalhadores terceirizados estão ameaçados pelo Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015, conforme já exposto no presente estudo, pois, se aprovado, significaria dizer que estaria institucionalizada a precarização do trabalho. A terceirização passaria a ser a regra geral de contratação dos trabalhadores e não mais a exceção, aprofundando ainda mais todos os problemas dela derivados e aqui já apresentados, quais sejam: a intensificação da jornada de trabalho, o aumento de acidentes de trabalho e mortes, rebaixamento dos direitos, piora nas condições de trabalho, alta rotatividade dos trabalhadores, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre tantos outros.

O Projeto de Lei, se aprovado, permitirá a terceirização na atividade-fim das empresas e, portanto, a súmula 331 do TST restará prejudicada. Considerando que esta é a única proteção legal dos trabalhadores atualmente e que – teoricamente - os protege da terceirização desenfreada, a sua derrubada acarretará em total desamparo aos trabalhadores.

A luta pela regulamentação da terceirização através da igualdade de direitos busca devolver a qualidade de vida aos trabalhadores que são vítimas da ganância dos empresários, e equivocado está quem acredita que a terceirização é grande geradora de postos de trabalho.

De acordo com o estudo feito pela CUT em conjunto com o DIEESE (2014, p. 15), se não houvesse discrepância na jornada de trabalho dos empregados terceirizados em relação aos empregados contratados diretamente, seriam criados 882.959 novos postos de trabalho nos setores tipicamente terceirizados.

A precarização do trabalho é inerente ao processo de terceirização da mão de obra e ocorre em todos os setores da economia, sem exceção. E os resultados desta precarização podem ser mensurados pela qualidade dos serviços prestados, que decaem cada vez mais.

Não obstante esta trágica realidade a que os trabalhadores terceirizados são submetidos, diariamente sofrem discriminação em seus locais de trabalho, seja por parte dos colegas ou por parte das regras da empresa tomadora de seus serviços. É sabido que inúmeras empresas fornecem uniforme diferenciado para os terceirizados, assim como disponibilizam transporte diferenciado e os proíbem de usar o mesmo refeitório dos trabalhadores diretamente contratados (DIEESE: 2014, p. 21).

Ocorre que esta discriminação se torna invisível para as estatísticas, mesmo sendo outra cruel forma de segregação, mas para os trabalhadores discriminados esta prática ficará marcada para sempre em suas memórias. Não bastassem as desigualdades salariais, de jornada, qualificação profissional e condições de trabalho, o terceirizado sempre é considerado "menos importante" para os demais trabalhadores, e é rechaçado até pelo seu empregador ao reivindicar seu direito a um trabalho digno.

Em outra face, a terceirização também é compreendida como meio mais perverso de precarização dos direitos sociais do trabalhador ao causar insegurança quanto ao futuro do trabalhador na empresa para qual trabalha, tendo em vista que não lhe serão ofertados plano de carreira ou promoções, porque a empresa que o contratou é pura e simplesmente uma vendedora de mão de obra.

Como anteriormente referido, o trabalho humano não pode sofrer tratamento semelhante ao de mercadoria, pois atinge a dignidade humana do trabalhador e, principalmente, em um momento histórico da economia do país onde o trabalho deveria ser incentivado – e não menosprezado.

Ao privar o trabalhador dos direitos sociais que lhe são garantidos constitucionalmente fere-se a dignidade deste ser humano e dá margem para o surgimento de diversos problemas estruturais, como o financeiro e emocional, que resultarão em doenças relacionadas ao trabalho, e tanto o empregador quanto o legislador não estão atentando para o fato de que estes acidentes do trabalho, que podem ser evitados, assim como oneram ainda mais a empresa e a Previdência Social.

Na atual conjuntura econômica do país, os empresários tentam justificar a desenfreada contratação de terceirizados com o argumento de que o custo da hora de trabalho no Brasil é alto, e assim dificultaria a obtenção do lucro.

Todavia, este argumento é desmentido tecnicamente. O custo da hora de trabalho no Brasil é de U$ 5,96, enquanto que em outros países, como por exemplo, na Alemanha a hora de trabalho é de U$ 37,66; nos Estados Unidos é de U$ 24,59; na França, U$ 28,57. Todavia,

salários menores que no Brasil se verificou somente em países com alto índice de miserabilidade como Malásia, Tailândia, Filipinas e Indonésia (DIEESE: 2010, p. 2).

Pode-se concluir que a expansão descontrolada do instituto da terceirização em todos os setores, como forma de diminuição de custos para o empregador, se deu pela inexistência de legislação que a regulamente.

Tendo em vista que as atuais restrições legais impostas ao sistema da terceirização de serviços buscam tutelar as garantias inerentes à relação de emprego, de forma a preservar o valor constitucional do trabalho, em respeito ao princípio magno da dignidade da pessoa humana, é imperiosa a necessidade de regulamentar a terceirização para que se preserve os direitos dos trabalhadores e sem precarizar (ainda mais) as relações de trabalho.

Este modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica encontra óbices na doutrina e jurisprudência trabalhistas, justamente pelo antagonismo na estrutura teórica e normativa do Direito do Trabalho onde a regra são as relações jurídicas bilaterais. Assim, a contratação da força de trabalho através da terceirização deve ser mantida como modalidade excetiva de contratação, e não se pode permitir que se torne a regra das relações laborais.

Portanto, é necessário ponderar para que o instituto da terceirização não venha a se transformar na antítese dos princípios, institutos e regras do Direito do Trabalho conquistados até o presente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Relativamente ao instituto da terceirização, verifica-se que se trata de um tema atual e carente de regulamentação satisfatória.

É possível constatar que, diante da atual conjuntura econômica do Brasil, é inviável a extinção do instituto da terceirização da mão de obra no Brasil– tendo em vista o grande número de contratações nesta modalidade, devido ao atual cenário econômico e também à globalização.

O Projeto de Lei da Câmara nº 30/2015 visa regulamentar o trabalho terceirizado. No entanto, se aprovado, restará evidente a precarização dos direitos trabalhistas e das relações de trabalho. Inúmero são os prejuízos causados ao trabalhador terceirizado através desta prática contratual, inclusive o crescente número de acidentes de trabalho que resultam em morte.

Por fim, a legislação trabalhista pátria carece de regulamentação específica e satisfatória sobre o instituto da terceirização da mão de obra, contudo, sem esmaecer os direitos e garantias dos trabalhadores conquistados até o presente momento.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Resumo de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2008.

BRASIL. **Projeto de Lei da Câmara n° 30/2015.** Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/ecidadania/visualizacaotexto?id=164641>. Acesso em: 01 set. 2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 set. 2016.

_____. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 07 set. 2016.

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 07 set. 2016.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm>. Acesso em: 07 set. 2016.

_____. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 set. 2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CUT, Central Única dos Trabalhadores. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 23. Disponível em <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em 16 set 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 13. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIEESE. **Impactos da Seguridade Social sobre a Distribuição de Renda e as Desigualdades no Brasil.** p. 11. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2008/relatorioAtividadesFFordJulDez2007Completo.pdf>. Acesso em: 07 set. 2016.

_____. **Relações e Condições do Trabalho no Brasil.** São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2008/relacoesCondicoesTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 16 set. 2016.

_____. **Relações e Condições do Trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2008. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2008/relacoesCondicoesTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 18 set. 2016.

_____. 11.02.2010. **O Debate sobre a Redução da Jornada de Trabalho no Congresso Nacional**. Disponível em: <http://portalctb.org.br/site/images/stories/teste/dieese_nota.pdf>. Acesso em 17 set 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GONÇALVES, Antônio Fabricio de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Carta Aberta aos "Terceirizados" e à Comunidade Jurídica**. São Paulo: 2011. Disponível em: <http://comunicacao.fflch.usp.br/sites/comunicacao.fflch.usp.br/files/Carta_Aberta.pdf> Acesso em: 10 set 2016.

_____. **A terceirização sob uma Perspectiva Humanista.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Vol. 70, n. 1, p. 119-129, jan./jun. 2004. P. 119-129. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3812>. Acesso em: 18 set 2016.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho** – Declaração da Filadélfia. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 01 set 2016.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do trabalho no Brasil.** São Paulo: Atlas, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SANTOS JUNIOR, Rubens Fernando Clamer dos. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores.** São Paulo: LTr, 2010.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. BARROSO, Fabio Túlio. **Os princípios do Direito do Trabalho Diante da Flexibilidade Laboral.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho 75 nº 3, jul/set/2009. Porto Alegre: Magister, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o Direito do Trabalho no limiar do Século XXI**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, n. 37, Ano 2000.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Tendências do Direito do Trabalho na América Latina na era da globalização.** In: Revista de Direito do Trabalho. ano 35, n. 133, janeiro a março de 2009, São Paulo: RT.