XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
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

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-084-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego

2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis

3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um dos pilares da relação laboral,a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE

2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos

3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCIPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurgem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO

3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA

4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

BILL 4330/04 - NEW DIRECTIONS OF OUTSOURCING IN BRAZIL

Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos
Amanda Tavares Borges

Resumo

O presente artigo tem o objetivo de contribuir para a reflexão acerca do projeto de lei que visa regulamentar a terceirização de serviços e seus reflexos aos direitos sociais dos trabalhadores, na efetivação da cidadania e na emancipação social. O atual estudo é justificado em virtude da importância dos direitos sociais dos trabalhadores já conquistados, que atendem ao ideal do Estado Democrático de Direito. Na ânsia de buscar a concretização dos direitos sociais dos trabalhadores, vislumbra-se fazer uma análise das possíveis consequências maléficas da aprovação do projeto de lei 4330/2004 que visa regulamentar a terceirização de serviços inclusive para as atividades fins da empresa contratante, para a emancipação social e a efetivação da cidadania, evitando-se um retrocesso dos direitos já conquistados. Dos estudos, principalmente na visão maléfica do modelo neoliberal nas relações que regulam o trabalho no Brasil, principalmente com a tendência da diminuição da intervenção estatal nas relações trabalhistas, concluiu-se que a aprovação do projeto de lei 4.330 caracterizará um retrocesso a efetivação da cidadania e da emancipação social dos trabalhadores.

Palavras-chave: Cidadania, Direitos sociais, Terceirização, Exclusão social

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to contribute to the reflection on the bill regulating the outsourcing services and its effects on the social rights of workers, effective citizenship and social emancipation. The current study is justified because of the importance of the social rights of workers earned, serving the ideal of a democratic state. Eager to pursue the realization of the social rights of workers, sees up to analyze the possible harmful consequences of the approval of the 4330/2004 draft law regulating the outsourcing services including for purposes of contractor activities for emancipation social and effective citizenship, avoiding a setback to the rights already conquered. Studies, especially in view of the evil neo-liberal model in the relationships that govern the work in Brazil, especially with the trend of decreasing state intervention in labor relations, it was concluded that the adoption of the bill 4330 will feature a setback to effective citizenship and social emancipation of the workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Citizenship, Social rights, Outsourcing, Social exclusion

INTRODUÇÃO

É imperiosa a discussão sobre a importância do trabalho para a consolidação da dignidade do homem, a efetivação da cidadania e sua emancipação social, além de ser um instrumento que o dignifica como pessoa humana, capaz de se realizar pessoalmente com o trabalho e fazer dele um meio para sua digna sobrevivência.

Assim, pretende-se com este artigo lançar algumas reflexões sobre o projeto de lei que regulamenta os contratos de prestação de serviços a terceiros, buscando analisar suas possíveis consequências aos direitos sociais dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 traz normas específicas de proteção aos trabalhadores, em vários momentos em seu texto: o artigo 1° preceitua que os valores sociais do trabalho representam um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito; o artigo 6° estabelece que o trabalho é um dos direitos sociais e o artigo 7° trata da proteção a esse direito; o artigo 170 preceitua que o trabalho humano é um dos valores da ordem econômica; e o artigo 193 o define como base da ordem social. Esses dispositivos encontram-se em estreita consonância com as normativas internacionais, especialmente aquelas derivadas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que buscam alcançar a superação do desemprego, do trabalho precário e a promoção do trabalho decente, com vistas à promoção dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade humana.

Os direitos estão resguardados, cumprindo agora sua efetivação e concretização, e é a partir da inserção no mercado formal de trabalho que um amplo conjunto de direitos passa a ser assegurado ao trabalhador, garantindo-lhe, além da sua subsistência e de sua família, condições de se inserir e de participar ativamente das decisões que afetam sua comunidade. Diante disso, acredita-se que a promoção do emprego e a valorização do trabalho, em conformidade com as normativas internacionais e os dispositivos constitucionais, é um mecanismo eficaz para a promoção da justiça social, do desenvolvimento, da redução das desigualdades, da efetivação da cidadania, da emancipação social e da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, mostra-se importante analisar os reflexos do projeto de lei 4330/2004, que disciplinará o contrato de prestação de serviços a terceiros, inclusive das atividades fins da empresa contratante e dos direitos sociais dos trabalhadores, e se aprovado – na íntegra ou mesmo parcialmente – representará uma modificação estrutural das relações trabalhistas no país. Seus formuladores, mesmo que “em tese”, defendem o projeto porque ele regulamentaria a terceirização no Brasil, uma prática já largamente utilizada por empresas de todos os ramos

e que teria por objetivo principal a busca de eficiência, agilidade e qualidade com aumento da oferta de empregos, sendo a proposta central é a de retirar qualquer barreira jurídica à contratação de "prestadores de serviços", os quais poderiam exercer funções relativas a atividades "inerentes, acessórias ou complementares" à atividade econômica da contratante, ou seja, nas chamadas atividades-meio e atividades-fim, termos criados pela jurisprudência em vigor.

1 – GLOBALIZAÇÃO E O CONFLITO NO DIREITO DO TRABALHO

As relações individuais de trabalho sofreram várias modificações nos últimos anos, em face de uma conjugação de fatores, que podem ser sintetizados na inovação tecnológica, nas alterações na organização da produção, nos métodos utilizados na gestão da mão de obra, e, em consequência, nas necessidades dos trabalhadores.

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

Nos países de tradição jurídica romano-germânica há um freio à desregulamentação do Direito do Trabalho, mas a flexibilização, que não se confunde com a precarização defendida por neoliberais, tem alcance distinto na Europa e na América Latina.

Sustenta Süssekind, senão vejamos:

> Na Europa predomina a flexibilização atinente à contratação do trabalhador, com opções referentes a contratos a tempo parcial, de interinidade, intermitente, partilhado ou temporário, além das hipóteses de contrato por prazo determinado. Outrossim, expande-se o teletrabalho. Quanto às despedidas, a garantia de emprego tem sido excepcionada para as coletivas decorrentes de causas econômicas. A modulação das jornadas de trabalho, com a estipulação de médias semanais, mensais e até anuais (banco de horas) e o horário flexível são admitidos em diversos países, tendo sido ampliado o poder patronal para a fixação de horários e a mobilidade do trabalhador. Demais disto, há casos de redução de obrigações social-trabalhistas para empresas de pequeno porte, além de maior flexibilidade, para salvar empreendimentos afetados pelas crises econômicas. (SÜSSEKIND, 2003, p. 127).

Na América Latina prevalece, infelizmente, a flexibilização selvagem, com a revogação ou modificação de algumas normas legais de proteção ao trabalhador e a ampliação

da franquia para reduzir direito e condições de trabalho, seja por meio de contratos coletivos, seja, em alguns países, por atos unilaterais do empregador. É indisfarçável a influência externa para minimizar a participação heterônoma do Estado nas relações de trabalho, não obstante tenha essa intervenção resultado, em nosso continente, da história geopolítica e do estágio das condições socioeconômicas da respectiva região.

Nos Estados Unidos da América, de tradição jurídica no sentido de que o contrato deve ser a base fundamental das relações jurídicas, vigoram raras leis trabalhistas, razão por que os contratos coletivos entre sindicatos e empresas preenchem o vazio legislativo. A globalização da economia e a referida flexibilização não alteraram, portanto, a prática estabelecida.

Oportuno mencionar Cassar, (2014, p. 230), globalização é parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem socioeconômica nacional e mundial. É um processo, uma "onda" que traduz uma nova cultura no quadro das transformações do capitalismo liberal. É um produto inevitável da tecnologia nas áreas da informática e das comunicações.

O mercado de trabalho passou por uma profunda modificação em face da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição, do estreitamento das margens de lucro, da necessidade de maior produção, da divisão internacional do trabalho e da subordinação dos países mais pobres aos mais ricos.

Nos dias atuais, ainda se discute acerca da possibilidade de um "supercapitalismo", como mencionado por Streck (2000, p. 34), gerido e dominado pelas grandes potências que disputam o poder e a riqueza mundial.

Essas grandes potências começaram a competir entre si, gerando alguns efeitos, conforme elegidos por Cassar (2014, p. 232):

> A competição entre potências sempre marcou a história, e delas podemos tirar algumas lições: 1) a união do capital privado com o poder político serviu como fator decisivo para a origem do sistema capitalista; 2) a consequência desta união foi a "extraterritorialidade" do poder dos Estados, que passaram a competir entre si, na busca de mais poder e concentração de riqueza; 3) esta disputa acabou por formar alianças fortes entre príncipes, mercadores e banqueiros. Todavia, a competição entre os "blocos" formados por estas alianças gerou uma estrutura hierarquizada de poder e riqueza, onde de um lado se encontram as grandes potências e, de outro, a periferia de países retardatários. Essas transformações no processo de trabalho e da economia geram consequências lógicas, sentidas por todos: desigualdade social, política, cultural, religiosa, racial etc.; nações desnacionalizadas, subordinadas aos ditames dos países ricos; países mais pobres e crescimento do desemprego.

Diante deste processo, necessário se faz uma profunda reflexão sobre a possibilidade de realização da democracia e das garantias dos direitos fundamentais, nascendo a crise filosófica que questiona os fundamentos em que se baseia o modelo do bem-estar social do trabalhador: de um lado o excesso de proteção e de outro um projeto simbólico de rearranjo das relações intersubjetivas que está calcado não só no consenso democrático, mas, também, na ideia de um viver comunitário em que todos compartilham lucros e prejuízos.

Diante destas crises, afirmam os neoliberais que poderá haver uma revisão das garantias mínimas, devendo o Estado enxugá-las. Todavia, as consequências da minimização do Estado onde de fato foi aplicado o *welfare* são incomparáveis com aquelas de Estados em que nunca houve um Estado Social, como é o caso do Brasil. Em nosso país as promessas de modernidade e de reintegração da atividade econômica na vida social nunca foram cumpridas. Com base nesses argumentos os patrões tiram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. (CASSAR, 2014, p. 237).

Nesse diapasão, Santos (*apud* Streck, 2000, p. 70) afirma "que precisamos de um Estado cada vez mais forte para garantir os direitos, num contexto hostil de globalização neoliberal".

A desregulamentação desmedida e a minimização dos direitos enfraquecem o Estado, único agente capaz de, através de políticas públicas, erradicar as desigualdades sociais que se avolumam em nosso país.

Neste diapasão, cumpre registrar a assertiva de Reale (2012, p. 61):

> Não é possível pensar num Estado evanescente, num Estado fraco, mas, ao contrário, é preciso respeitar a identidade de cada povo, de cada nação, não apenas pela sua língua e pelas suas tradições, mas também pela defesa e salvaguarda de seus próprios interesses. Então, o primeiro personagem que deve cuidar do alcance do equilíbrio é o Estado. Não concebido como uma soberania toda-poderosa, mas, ao contrário, como um centro de poder capaz de atuar como cooperadora e realizadora de uma aliança de caráter internacional. Diante deste pacto tecnológico, as nações devem se compor entre si.

O Direito do Trabalho reflete todo o pioneirismo do papel ativo do Estado priorizando o bem-estar social dos trabalhadores, intervindo nas relações privadas para pacificação das lutas de classes, tornando um direito, até então privado e individualista, em um direito voltado para o bem-estar social mínimo garantido aos trabalhadores, já que impõe regras básicas para o contrato de trabalho, dando uma feição de direito público a um direito privado, daí a publicização do direito. Assim, a garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra

respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade. (CASSAR, 2014, p. 248).

A este respeito, Fachin (2001), referindo-se ao mínimo existencial, defende:

> (...) a existência de uma garantia patrimonial mínima inerente a toda pessoa humana, integrante da respectiva esfera jurídica individual ao lado dos atributos pertinentes à própria condição humana. Trata-se de um patrimônio mínimo indispensável a uma vida digna do qual, em hipótese alguma, pode ser desapossada, cuja proteção está acima dos interesses dos credores.

Atualmente o Direito do Trabalho vive uma fase de transição, onde se questiona o paternalismo estatal e sua intervenção em regras privadas: alguns pretendem a total desregulamentação, isto é, a abstinência estatal nas relações de trabalho, deixando o contrato de trabalho livre e à mercê das regras do mercado, sob o argumento de que o modelo que inspirou o *welfare*[1] não existe mais, que os trabalhadores atuais são mais conscientes, mais maduros e menos explorados; outros, apesar de reconhecerem alguma mudança no Direito do Trabalho, percebem também que o Brasil ainda não pode ser visto como país que efetivou o *welfare* (o bem-estar social), pois ainda temos trabalho escravo ou, em condição análoga, exploração do trabalho do menor, condições sub-humanas de trabalho e legislação trabalhista ainda muito desrespeitada. Por isso, não se pode defender o total afastamento do Estado desta relação privada, não se pode pretender a privatização dos direitos trabalhistas, o retrocesso de um grande avanço conquistado com profundo sacrifício.

3 - FLEXIBILIZAÇÃO E DESREGULAMENTAÇÃO

Com a transmutação da economia mundial e o consequente enfraquecimento da política interna de cada país, dos altos índices de desemprego mundial e de subempregos de milhões de pessoas, o paradigma buscado passa a ser um modelo de Direito do Trabalho com regras um pouco mais flexíveis, aberto a mudanças, adaptável à nova situação econômica mundial e de cada empresa, bem como a adoção de medidas que harmonizem os interesses empresariais com as necessidades profissionais, justificando a flexibilização de determinados preceitos rígidos ou de criação de regras alternativas para justificar a manutenção da saúde da empresa e da fonte de emprego.

[1] Não é nova a ideia do Estado do Bem-Estar Social (Welfare State). Ganhou, no entanto, novo impulso no período contemporâneo como uma alternativa para o capitalismo, conquanto não deixe de ser uma estrutura econômica capitalista, porém mesclada com uma preocupação social maior, aspecto que o afasta dos sistemas capitalistas neoliberais puros na medida em que procura valorizar o homem cobrindo-o de uma manta protetora social. (NASCIMENTO, 2011, p.84).

De acordo com Cassar (2014, p. 271-272), flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem as quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.

Para Nassar (1991, p. 76)

> (...) a flexibilização das normas trabalhistas faz parte integrante de um processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente em um conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa. Isto significa que a flexibilização das normas trabalhistas não se exaure numa só medida, mas sim na totalidade do fenômeno da flexibilização, que é mais abrangente, compreendendo estratégias políticas, econômicas e sociais, e não apenas jurídicas. Algumas soluções já foram adotadas como aumento da carga fiscal e diminuição da proteção estatal nas relações privadas, flexibilização das regras trabalhistas, havendo alguns que defendem até a desregulamentação, isto é, a total ausência do Estado na regulação das relações contratuais.

Roboredo (1997, p. 34) esclarece que um dos princípios primordiais da flexibilização é o princípio protetor do Direito do Trabalho, que incentiva o sindicato a atuar como representante dos empregados, para zelar pela classe operária. Nunca se deve esquecer que o trabalhador é parte hipossuficiente na relação empregatícia, que ele próprio, muitas vezes sem estudos ou instrução, não tem como efetivar seus direitos ou nem mesmo sabe quais são seus direitos e o limite de seus deveres; senão isso não teria tristes episódios de trabalho escravo no Brasil.

Com a flexibilização, o que se deve evitar é o abuso do direito, hoje já consagrado como ato ilícito no Código Civil (art. 187), e abuso de direito não se confunde com ato ilícito. Neste sentido, Carpena (2001, p. 382) distingue o ato ilícito do abuso de direito:

> O ilícito, sendo resultante da violação de limites formais, pressupõe a existência de concretas proibições normativas, ou seja, é a própria lei que irá fixar limites para o exercício do direito. No abuso não há limites definidos e fixados aprioristicamente, pois estes serão dados pelos princípios que regem o ordenamento, os quais contêm seus valores fundamentais.

O Código Civil também se preocupou com o viés ético e a função social do direito. Sob este aspecto Reale (1998, p. 22-30), referindo-se ainda ao projeto do atual Código Civil, muito bem observou:

> Se não houve a vitória do socialismo, houve o triunfo da “socialidade”, fazendo prevalecer os valores coletivos sobre os individuais, sem perda, porém, do valor fundante da pessoa humana. Por outro lado, o projeto se distingue por maior aderência à realidade contemporânea, com a necessária revisão dos direitos e deveres dos cinco principais personagens do Direito Privado tradicional: o proprietário, o contratante, o empresário, o pai de família e o testador.

A flexibilização não pode servir ao empregador como desculpa para ter lucro superior, para aumentar seus rendimentos. É um direito do patrão, mas deve ser utilizada com cautela e apenas em caso de real e comprovada necessidade de recuperação da empresa.

Em nosso País, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aumentou o número de trabalhadores em situação de informalidade no mercado de trabalho privado, ou seja, sem carteira assinada. A maioria trabalha na informalidade ou em relações empregatícias mascaradas de serviço autônomo, estagiário, cooperado, profissional representado por pessoa jurídica, numa tentativa encontrada pelo empresariado local para sobreviver ao alto custo dos descontos feitos na folha de salários, urgindo também consignar que a informalidade do trabalho agrava mais ainda as excludentes sociais de outros grupos menos privilegiados da sociedade, como as mulheres, idosos, jovens, e a população preta e parda:

> Apesar do aumento contínuo da formalização nos últimos anos, o País conta com 40 milhões de pessoas ocupadas em trabalhos informais. Este contingente representa 42% de pessoas que não possuem carteira de trabalho assinada ou não contribuem para a previdência social. Estão incluídos ainda neste grupo os trabalhadores na produção e construção para o próprio consumo e uso e os trabalhadores não remunerados, inclusive em ajuda a membro da família, cujo conceito da OIT de trabalho informal remonta à noção de precariedade do trabalho e à falta de acesso às políticas de proteção social. (grifo nosso) (...) Além das mulheres, jovens e idosos, outro grupo populacional que engrossa as estatísticas de informalidade é a população preta e parda. Quase metade das pessoas de 16 anos ou mais de idade de cor preta ou parda ocupadas estão em trabalhos informais. Na população branca ocupada este percentual é de 34,7%. Apesar da crescente formalização nos últimos anos, a distância que separa a população ocupada de cor preta e parda da população ocupada de cor branca no que se refere às características de inserção no mercado de trabalho pouco se alterou. (...) Outra característica que distingue os trabalhadores em trabalhos formais e informais é a condição de rendimento. Os trabalhadores informais são os que recebem em média os menores rendimentos no mercado de trabalho. Em 2013, o rendimento médio da população ocupada em trabalhos informais correspondia a 57% do rendimento médio da população ocupada em trabalhos formais. (grifo original)[2]

Essa tendência a se desrespeitar o mínimo existencial garantido ao trabalhador aumenta a necessidade de ponderação entre a flexibilização da legislação, que preconiza a redução de direitos trabalhistas para a manutenção da saúde da empresa, e a preservação de direitos absolutos e universais que são: o direito à dignidade humana, os direitos fundamentais do trabalho e a preservação da proteção do trabalhador.

---

[2] Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE - Estudos e pesquisas Divulga estudos descritivos e análises de resultados de tabulações especiais de uma ou mais pesquisas, de autoria institucional. A série Estudos e pesquisas está subdividida em: Informação Demográfica e Socioeconômica, Informação Econômica, Informação Geográfica e Documentação e Disseminação de Informações. Rio de Janeiro: 2014. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/SIS_2014.pdf Acesso em 07 junho 2015.

4 - ESTADO E GLOBALIZAÇÃO

Ao nazismo do início do século correspondem as forças contemporâneas direitistas com o globalismo fascista, que, mais que o socialismo excludente, é o capitalismo expulsivo, aquele que elimina o homem de seu respeito a si mesmo por fazê-lo crer-se despojado de honorabilidade e respeito social.

Fosse pouco o retorno do velho liberalismo, travestido de discurso novo, aliou-se a ele dado igualmente antigo e que se quisera ultrapassado, que é o da globalização do Poder. Quem detém o poder e acha-se capaz de impô-lo a todos os outros promove a sua extensão. Foi assim desde os romanos. Tem sido assim, agora, com os norte-americanos após a queda dos muros do leste europeu. Globalização não é o mesmo que mundo sem fronteiras. Fosse assim, os Estados Unidos teriam arrebentado aquilo que eles teimam em manter a separá-los dos mexicanos (ROCHA, 2014, p. 26).

Como a rede de informações e o sistema de telecomunicações, facilitou os contatos entre povos e pessoas, fala-se na inevitabilidade da globalização. É bem certo que a tecnologia aproximou os homens. Mas não se há de esquecer que o homem fala facilimamente com o desconhecido do outro lado do planeta e mantém a sua dificuldade de conversar com o seu filho. O encontro humano mais estreito é sempre o mais difícil. Afinal, de perto se vê o outro. E o que o homem tem dificuldade é de sustentar o olhar que o enxerga.

A globalização faz cada um de nós mais cúmplice e mais culpado pelo que ocorre com qualquer outro homem sobre a terra; mas também deixa-nos cada vez mais insensíveis ao sofrimento que se vê à maneira de jogos televisivos bem-editados em nossos aparelhos. Globalização não é igual para todos os povos. Há os que determinam a globalização e os que a sofrem. Ou, dito de outra forma, há os que globalizam e os que são globalizados.

Os direitos, as riquezas e as benesses de uns e de outros são diferentes, claro. Porque a globalização é processo político-econômico de luta por poder. Diz-se que ele é inexorável e fatal. O que é fatal não precisa ser, contudo, uma fatalidade. O câncer pode ser fatal. Nem por isso se há deixar de lutar contra ele até se encontrar a fórmula certa de vencê-lo.

Há de se atentar que prevalece, hoje, no Direito Constitucional o princípio do não-retrocesso, segundo o qual as conquistas relativas aos direitos fundamentais não podem ser destruídas, anuladas ou combalidas, por se cuidarem de avanços da humanidade, e não de dádivas estatais que pudessem ser retiradas segundo opiniões de momento ou eventuais maiorias parlamentares. Não se há de cogitar em retroceder no que é afirmador do patrimônio jurídico e moral do homem havido em conquistas de toda a humanidade, e não apenas de um

governante ou de uma lei. Os direitos conquistados, especialmente aqueles que representam um avanço da humanidade no sentido do aperfeiçoamento da sociedade e que se revelam nos direitos sociais, não podem ser desprezados ou desconhecidos, devendo, antes, ser encarecidos e podendo ser ampliados (ROCHA, 2014).

O que se apregoa com a globalização neoliberal é o oposto deste princípio: é o retrocesso aos parâmetros do século XVIII, quando o homem tinha apenas alguns parcos direitos individuais, formalmente postos e garantidos sem qualquer força ou eficácia, sem que se obrigasse, ainda, o Estado a prover a sociedade de condições econômicas e políticas sujeitas aos interesses de todos, e não apenas de minorias (ROCHA, 2014).

A globalização neoliberal quer o não-Estado ou, pelo menos, o Estado do não-direito, no qual governantes cumprem ordens do comando econômico internacional, o qual, à sua vez, é supraestatal e tem como única finalidade o lucro, obtido a qualquer preço, mesmo que seja o preço do homem. Nesse modelo estatal, ou pouco estatal, ou, pelo menos, estatal tão pouco público, o homem é nada em si mesmo; vale pelo que paga e paga pelo que pede. Nesse caso, o Estado é não um ente de inclusão, mas uma causa de exclusão, porque representa os interesses de quem detém o poder econômico político não-estatal, aquele que se orienta pelos seus próprios e únicos interesses particulares e, nessa condição, é agente que exclui todo aquele que não atenda a tais fins.

Nesse modelo dito neoliberal globalizado ou globalizante, a exclusão é provocada porque a inclusão de todos no âmbito de titulares de direitos não interessa, não garante, não é fonte de lucros. O Estado passa a ser meio de realização de interesses privados, valendo-se do homem para os fins ditados pelos detentores do poder econômico internacional.

A perversão do sistema é total; total é o seu modelo; totalitário é o seu regime: é o nazi-fascismo econômico impondo-se às organizações políticas, que exclui do âmbito de direitos todos os não pertencentes à raça escolhida, a dos endinheirados que podem pagar pela produção lucrativa, pois, este modelo perverso e adverso ao homem encontra voz e vez em dirigentes que, escolhidos até pelas urnas, submetem-se aos comandos da economia, parcelas das quais se responsabilizam pelos financiamentos das campanhas eleitorais e, depois, cobram a promissória a se resgatar ao preço dos cidadãos excluídos.

De acordo com Rocha (2014), este modelo degrada o ser humano e elimina do seu vocabulário e de sua prática o princípio da dignidade, fazendo do homem apenas mais uma mercadoria social, aquela que deve ser mantida ou eliminada segundo a sua capacidade de pagar, ou não, pelo seu direito à vida. E muitas são as faces da exclusão social provocada pelo Estado e praticadas no Estado contemporâneo.

Todavia, o que mais se considera como a marca da sociedade contemporânea é a da que advém das condições sociais do homem em relação a seu desempenho profissional.

A organização política ocidental centra como valor básico o trabalho. Este direito social não existe sem que todos os demais direitos sociais, tais como o da educação, da saúde, da seguridade social, dentre outros, restem integralmente comprometidos em sua existência e, o que é mais, em sua eficácia.

O trabalho e a condição do homem-trabalhador enfatizam a extinção da figura do escravo, tendo-se o homem como o sujeito de sua produção e não objeto que com ela se confunde. Todavia, a sociedade ocidental, de uma forma muito especial, assimilou, desde a Revolução Industrial, o trabalho ao emprego.

Passou-se a garantir o emprego como direito fundamental e não mais apenas o trabalho, o que estabeleceu, então, a valorização do empregado e não do cidadão trabalhador. Ao emprego associou-se a ideia de trabalho e de força de trabalho na sociedade e o empregado passou a ser dignificado em detrimento do trabalhador não-empregado.

O denominado trabalhador autônomo não se fez o profissional mais frequentemente encontrado, pois esse como o denominado profissional liberal passou a constituir fatias mínimas da sociedade. A própria economia denominou-se formal quando dotada da estrutura de trabalho organizada em empregos, absorvendo a mão-de-obra de empregados compreendidos segundo a legislação social vigente.

Contudo, contrariamente a outros períodos da História, quando em algumas fases passageiras, os trabalhos e empregos oferecidos diminuíam em função de fatores eventuais, como guerras, por exemplo, a tecnologia conduziu a um novo quadro, no qual os empregos estão se extinguindo em função da substituição do trabalho que antes era executado pelos homens e que é agora desempenhado por máquinas. Onde, antes, havia dez caixas de banco, hoje pode se contar com apenas um ou dois, porque parte das atividades que eram por eles desenvolvidas (tais como recebimento de depósitos bancários, etc.) passaram a sê-lo por máquinas.

Esse emprego não está sendo aproveitado apenas temporariamente; ele extinguiu-se para o homem. E esse não é, portanto, um fenômeno passageiro, mas uma situação que se põe para permanecer. Se o emprego está passando por uma inequívoca modificação com a extinção de alguns dos seus nichos, nos quais se absorvia a mão-de-obra produtiva, não é certo que o trabalho, igualmente, está acabando.

Ao contrário, ele pode estar modificando-se em benefício do homem, se houver vontade política de se chegar a isso. E tanto se dá porque o trabalho é arte do homem, sua

criação, na qual se põe a marca de sua ação única. Logo, a não ser que se cogite da substituição do homem pela máquina, sempre haverá trabalho, mas não qualquer trabalho.

A ideia é mesmo a de superar a fase do homem usado para fazer-se braçal ou mera força substitutiva de coisas. Mas o trabalho como criação do homem para o homem não está a se acabar.

O que tende a modificar significativamente é uma forma de prestação do trabalho, a relação de emprego como vinha sendo exercida desde a Revolução Industrial, com as modificações que foram sendo acrescentadas pelo advento dos direitos sociais.

Ocorre que a economia, como o próprio Direito, continua a basear-se, essencialmente, no valor do trabalho, no princípio de seu primado sobre o capital, mas formula como sua manifestação mais comum a ser assegurado o emprego.

Assim se dá na Constituição brasileira de 1988, que estabelece o valor do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, ao lado da dignidade da pessoa humana (art. 1°, III e IV), como direito fundamental individualmente exercitável (art. 6°), como fundamento da ordem econômica (art. 170, VIII).

Desses valores sociais, tidos como fundantes da própria organização política e composição estrutural do Estado brasileiro, formula-se a obrigatoriedade de atuar o Poder Público no sentido de dar concretude a tais princípios.

O desemprego é uma negativa de trabalho. Quer dizer: nega-se o direito ao trabalho àqueles que, dispondo de vontade e condições de trabalho, a ele não têm acesso por dependerem de uma estrutura na qual lhe seja possibilitado prestá-lo. Os que desempenham tarefas que não podem ser desenvolvidas senão mediante certas condições, por exemplo, metalúrgicos, portuários, etc., dependem do emprego, por serem especializados em atividade que não pode ser desenvolvida isoladamente ou em condição autônoma.

Verifica-se, pois, que sem que as políticas públicas sejam adotadas considerando-se os fins estabelecidos constitucionalmente como próprios, pode-se conduzir a ordem econômica em direção ao desemprego evitável e aviltante para o ser humano, e comprometedor da realização integral dos objetivos sociais.

Deve-se enfatizar que o desemprego não é um fenômeno fatalmente posto e igualmente válido para todas as sociedades. Ao contrário. As condições sociais, ambientais, políticas diferenciadas conduzem a experiências paralelamente diversas.

Como exemplo, num País em que o espaço territorial seja amplo e ainda não integralmente utilizado, as atividades relacionadas à agricultura e a outras formas de emprego

no campo podem ser amplamente adotadas, de tal modo que o desemprego não assole essa sociedade.

Por outro lado, num país eminentemente rural, no qual predomine a economia agrária, os problemas de emprego/desemprego são inteiramente diferentes daqueles de países cuja economia é industrial.

Num como noutro caso, a adoção de políticas públicas é que haverá de considerar tais realidades e operar sobre elas quando de sua definição. O desemprego não é mera decorrência de determinadas circunstâncias que caiam do céu ou nasçam do inferno; é uma construção ou uma desconstrução social nascida de opções políticas postas a partir de dados relevados e fixados pelo Poder Público, que devem responder pelas consequências daí decorrentes.

Por isso é que se tem a denúncia reiterada de que o desemprego que decorra de negativa dos objetivos nacionais – nos quais se toma o homem como centro da organização político-econômica, ou do acatamento dos princípios da ordem econômica e social – é provocado pelo Estado, e as políticas que a ele conduzam são, portanto, nulas, porque agressivas ao princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e determinantes da exclusão social.

A que se põe em detrimento do homem-trabalhador, membro de uma sociedade na qual a relação trabalho/emprego ainda não se desfez, nem tende a ser inteiramente desfeita de imediato. As necessidades tecnológicas que levam à extinção de empregos e a impedimento do trabalho precisam ser consideradas conjugadamente com os imperativos éticos de uma convivência digna, na qual o homem não seja conduzido à vergonha de não poder trabalhar e, por conta disso, de não se impor respeitosamente como cidadão atuante em benefício de todos.

Afinal, como salienta Forrester (1997):

> Não é o desemprego em si que é nefasto, mas o sofrimento que ele gera e que para muitos provém de sua inadequação àquilo que o define, àquilo que o termo ‘desemprego’ projeta, apesar de fora de uso, mas ainda determinando seu estatuto. O desemprego provocado pelas políticas públicas ditas neoliberais globalizadas não apenas anula o direito ao trabalho, mas vilipendia o trabalhador quanto mais, em nome de resguardar algum trabalho, dele retira as suas garantias, às vezes diminuindo o seu conteúdo.

A precarização do emprego pode ser tão vil ao trabalhador quanto a determinação do desaparecimento do emprego, porque em qualquer caso coloca-o em condição de instabilidade absoluta perante o empregador e a sociedade, nela incluída a sua comunidade mais próxima, inclusive dos seus dependentes. O desemprego causa medo, vergonha e um

desgaste social que indigna o ser humano, o qual, por sua causa, fica alijado do processo social de habilitação política para participar ativamente das relações no seio da sociedade em que vive.

Assevera Forrester (1997):

> "é dessa maneira que se prepara uma sociedade de escravos, aos quais só a escravidão conferiria um estatuto. Mas para que se entulhar de escravos, se o trabalho deles é supérfluo? Então, como um eco àquela pergunta que 'emergia' mais acima, surge outra que se ouve com temor: será 'útil' viver quando não se é lucrativo ao lucro? Aqui desponta, talvez, a sombra, o prenúncio ou o vestígio de um crime. Não é pouca coisa que toda 'população' (...) seja mansamente conduzida por uma sociedade lúcida e sofisticada até os extremos da vertigem e da fragilidade: até as fronteiras da morte e, às vezes, mais além. Não é pouca coisa, também, que aquelas mesmas pessoas que o trabalho escravizaria sejam levadas a mendigar (...) Não é pouca coisa ainda, que aqueles que detêm o poder econômico, vale dizer, o poder, tenham a seus pés aqueles mesmos agitadores que ontem contestavam, reivindicavam, combatiam (...) não podemos ignorar que ao horror nada é impossível, que não há limites para as decisões humanas. Da exploração à exclusão, da exclusão à eliminação ou até mesmo a algumas inéditas explorações desastrosas, será que essa sequência é impensável?"

É o fator mais atual e perverso de exclusão social porque ele expulsa da sociedade quem poderia e gostaria de produzir para o benefício de si mesmo e de todos e que se vê repudiado por um dado diante do qual se põe como impotente.

5 – TERMINOLOGIA

A terceirização também é chamada de desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização, parceria (esta também chamada de parceirização); colocação de mão de obra, intermediação de mão de obra, contratação de serviço ou contratação de trabalhador por interposta pessoa, dentre outros. (CASSAR, 2014, p. 275).

Segundo Delgado (2004, p. 429), a expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário e interveniente. Devido a esse entendimento, alguns autores associam a terceirização à colocação ou intermediação ou cessão de mão de obra.

Para Calvo (2013, p. 38-39), a terceirização tem algumas finalidades:

> A fim de diminuir os custos operacionais e pela necessidade de especialização acelerada, as empresas passaram a contratar terceiros para o desempenho de algumas atividades que outrora eram desenvolvidas com pessoal próprio. Sob a ótica econômica, a terceirização representa uma estratégia através da qual um terceiro, em condições de parceria, com competência, especialidade e qualidade, produz bens ou presta determinados serviços para uma empresa que a contrata. Ao transferir ao terceiro contratado a realização de atividades acessórias, de apoio, a contratante pode dedicar-se somente à sua atividade principal, a denominada atividade-fim. Na

> ciência da administração, este expediente recebe o nome de "focalização", pois a empresa centra-se no foco de sua atividade fim, ficando as demais com terceiros. Terceirizar significa intermediar, descentralizar, delegar tarefas ou focalizar-se na sua atividade principal (atividade-fim). A terceirização mudou as formas de relação de trabalho, já que a empresa antes era totalmente verticalizada, autárquica e de natureza autossuficiente. Na atualidade, a relação de trabalho é no sentido horizontal e a empresa compartilha responsabilidades com outras empresas dissociadas e independentes, atuando praticamente em regime de parceria. A terceirização tem uma razão econômica legítima, uma vez que se destina à otimização da produção, para que a empresa se dedique a sua finalidade básica, àquilo que ela produz, à sua vocação industrial para que possa aperfeiçoar sua produção, seu rendimento, atribuindo a outras empresas, a terceiros, a realização de atividades de apoio ou paralelas, secundárias à produção.

A terceirização é similar ao instituto da *sous-traitance* adotado no Direito francês, uma espécie de empreitada, em que a empresa tomadora celebra com a outra pessoa jurídica ou física um contrato pelo qual esta última se encarrega da produção de um serviço, que a própria tomadora deveria executar para um cliente (CASSAR, 2014, p. 2375).

Arion Sayão Romita (Sussekind 2005, p. 281-282) acrescenta o vocábulo *terciarização*, também citado por Martins (2009, p. 176), em que entende-se ser este vocábulo não contido nos dicionários, sendo um neologismo *terciariu*, originário do latim, proveniente do ordinal três.

Para Cassar (2014, p. 276), existe uma relação trilateral entre o empregado, empregador aparente (empresa prestadora) e o empregador real (empresa tomadora), e o vínculo empregatício se forma com o empregador aparente (prestadora de serviços), desde que regular, isto é, nos casos previstos em lei ou naqueles em que os requisitos formadores da relação de emprego entre o tomador e o trabalhador não estiverem presentes. Caso contrário, de acordo com a regra trabalhista, o vínculo de emprego será sempre com seu real empregador, ou seja, com o tomador (salvo quando o tomador for ente da Administração Pública – art. 37, II da CRFB).

Sustenta Garcia (2015, p. 192):

> A terceirização significa a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas. Na terceirização, o trabalhador presta serviços ao ente tomador, mas possui relação jurídica com a empresa prestadora de serviços. A relação, assim, passa a ser triangular ou trilateral, pois na terceirização o empregado da empresa prestadora presta serviços ao tomador. Entre o empregado e o empregador (que é uma empresa prestadora de serviços) verifica-se a relação de emprego, ou seja, o contrato de trabalho (art. 442, caput, da CLT). O vínculo entre o tomador (quem terceirizou alguma de suas atividades) e a empresa prestadora decorre de outro contrato, de natureza civil ou comercial, cujo objeto é a prestação do serviço empresarial. Em se tratando de terceirização de atividade ou serviço pela Administração Pública, tem-se a figura do contrato administrativo, firmado com a empresa prestadora e precedido, em regra, de licitação. A terceirização é verificada com frequência nos dias atuais, como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intensamente buscados em tempos de globalização. Mesmo assim, o sistema jurídico estabelece limites à

> terceirização. No âmbito trabalhista, as restrições são impostas visando a tutelar as garantias inerentes à relação de emprego, de forma a se preservar o valor constitucional do trabalho (arts. 1.º, inciso IV, e 170, caput, da CF/1988), em respeito ao princípio magno da dignidade da pessoa humana (art. 1.º, inciso III).

Segundo Delgado (2004, p. 429):

> (...) terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador. A empresa prestadora de mão de obra coloca seus trabalhadores nas empresas tomadoras ou clientes. Ou seja, a tomadora contrata mão de obra através de outra pessoa, que serve de intermediadora entre o tomador e os trabalhadores, sendo que o liame empregatício se estabelece com a colocadora de mão de obra.

Assim conceitua terceirização (BARROS, 2013, p. 357-358):

> O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. Por atividade-fim entenda-se aquela cujo objetivo a registra na classificação sócio-econômica, destinado ao atendimento nas necessidades socialmente sentidas. Teoricamente, o objetivo da terceirização é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto, ou do serviço. Alguns especialistas denominam esse processo de "especialização flexível", ou seja, aparecem empresas, com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção, mas com capacidade para tender a mudanças de pedidos de seus clientes. Há exemplos desse processo na região centro-norte da Itália e também no Japão. Não acreditamos possa a terceirização constituir uma solução para todos os problemas empresariais. A terceirização requer cautela do ponto de vista econômico, pois implica planejamento de produtividade, qualidade e custos. Os cuidados devem ser redobrados do ponto de vista jurídico, porquanto a adoção de mão de obra terceirizada poderá implicar reconhecimento direito de vínculo empregatício com a tomadora dos serviços, na hipótese de fraude, ou responsabilidade subsidiária dessa última, quando inadimplente a prestadora de serviços.

Atualmente, esse instituto em nosso ordenamento jurídico é regulada pela interpretação dada pela Súmula nº 331 do TST:

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

> prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Anterior ao Projeto de Lei 4330/04 inexistia regramento jurídico sobre a terceirização, cabendo à Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho estabelecer a impossibilidade de terceirização das atividades-fim (aquelas principais ou essenciais às empresas) e a permissão apenas em relação às atividades-meio (aquelas secundárias ou não essenciais às empresas), definindo que serviços terceirizados só podem ocorrer em três situações específicas: trabalho temporário, segurança e conservação e limpeza, e em uma hipótese geral, quando os serviços se relacionam à atividade-meio do empregador. Quem contesta esse entendimento diz que as restrições da súmula violam preceitos constitucionais, como o da livre-iniciativa.

6 - PROJETO DE LEI 4.330/2004.

O Projeto de Lei 4330/2004 foi apresentado em 26 outubro de 2004 pelo Deputado Sandro Mabel (PL-GO), o qual foi aprovado sob o relatório do Deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), em 08 de abril de 2015 em Sessão Extraordinária da Câmara dos Deputados, já aprovado pela Câmara de Deputados e em debate no Senado Federal, pretendendo regulamentar a terceirização da prestação de todos os serviços.

Na visão do referido projeto, a terceirização deve ser entendida como um processo a partir do qual uma empresa deixa de realizar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores contratados diretamente e as transfere para outra empresa.

Atualmente, somente atividades secundárias, denominadas de “atividades meio”, podem ser delegadas a outras empresas, como, por exemplo, a limpeza e a manutenção de máquinas. Já as atividades fins, que são o objetivo principal da empresa, não podem ser delegadas (como por exemplo, em uma Instituição de Ensino superior, a atividade meio de limpeza pode ser terceirizada, todavia, a atividade fim de “ensino” jamais poderia ser terceirizada).

O projeto de lei visa exatamente regulamentar e permitir a terceirização de atividades fins. Conforme com o art. 4º, § 2º do projeto de lei 4.330 “o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”.

De acordo com o artigo 2º do projeto, a empresa prestadora de serviços a terceiros será considerada sociedade empresária destinada a prestar à contratante, serviços determinados e específicos. Será esta empresa que contratará e pagará os trabalhadores para realizar o serviço na empresa contratante, ou ainda subcontratará outra empresa para realização desses serviços.

O projeto é claro em determinar que o vínculo empregatício se configurará apenas entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços a terceiros, ao contrário senso, não se configurará vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

O contrato pode ser firmado por pessoa física ou jurídica que se denominará contratante e deve determinar a prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros, sendo vedado à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

O projeto de lei permite ainda que os serviços contratados possam ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes, sendo de responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.

O art. 9º do projeto de lei, dispõe: “a contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado”.

Nesse cenário, verifica-se que a lei abre uma discricionariedade ao contratante que poderá ou não oferecer os benefícios aos funcionários terceirizados.

Infelizmente, mas de acordo com a tendência da norma, a nova legislação prevê que a empresa contratante é apenas subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e não solidariamente, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.

Caso a empresa contratante tenha que pagar o trabalhador, em virtude de sua responsabilidade subsidiária, na ação regressiva além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.

Por sua vez, a empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada, e não apenas subsidiariamente.

Fica estabelecido também que o recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe que[3]:

> Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009). (Produção de efeitos).
> § 1º O valor retido de que trata o caput, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, será compensado pelo respectivo estabelecimento da empresa cedente da mão-de-obra, quando do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos segurados a seu serviço. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
> § 1º O valor retido de que trata o caput deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa cedente da mão de obra, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos seus segurados. (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009)
> § 2º Na impossibilidade de haver compensação integral na forma do parágrafo anterior, o saldo remanescente será objeto de restituição. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
> § 3º Para os fins desta Lei, entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
> § 4º Enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços: (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
> I - limpeza, conservação e zeladoria; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).
> II - vigilância e segurança; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).
> III - empreitada de mão-de-obra; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).
> IV - contratação de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).
> § 5º O cedente da mão-de-obra deverá elaborar folhas de pagamento distintas para cada contratante. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).
> § 6º Em se tratando de retenção e recolhimento realizados na forma do caput deste artigo, em nome de consórcio, de que tratam os arts. 278 e 279 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, aplica-se o disposto em todo este artigo, observada a participação de cada uma das empresas consorciadas, na forma do respectivo ato constitutivo. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, necessariamente a especificação do serviço a ser prestado, para evitar desvio de função, o prazo para realização do serviço, quando for o caso e a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa

[3] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm. Acesso em 16 junho 2015.

prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável, para auxiliar a fiscalização dos direitos trabalhistas.

O projeto de lei prevê também que o trabalhador ficará vinculado ao sindicato representante da categoria profissional da empresa contratante, ao disciplinar no seu art. 15 que "o recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante".

Por fim, dispõe que a lei não se aplica aos serviços de natureza doméstica, nem tampouco às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.

A questão que se mostra importante agora é delimitar os reflexos desta legislação na efetivação da cidadania e na emancipação social, o que passear-se-á a fazer a seguir.

7 - ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E OS REFLEXOS DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO SOCIAL

As empresas buscam na terceirização inúmeras vantagens, entre elas, maior eficiência na produção, atingir outros clientes potenciais do mercado, facilitar a gestão empresarial, dar fôlego para sobreviver às crises, e, dadas a facilidade e a rapidez para o cancelamento dos serviços terceirizados, em contraposição à dificuldade e morosidade em se desfazer de ativos (o que é muito comum atualmente, como por exemplo, nas montadoras de carros), visam diminuir gastos por meio de parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas contratantes e fornecedoras.

A terceirização também possibilita a redução de custos e melhor controle de desempenho e qualidade, e com isso:

> (...) enfraquecer a organização dos trabalhadores, através da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho, o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos, e ainda burlar conquistas sindicais através da terceirização de atividades, de forma a fragmentar a organização e representação dos trabalhadores e diversificar a negociação e abrangência de direitos (DIEESE, 2007, p.11).

De acordo com as empresas os resultados presentes em todos os processos de terceirização foram melhor qualidade, diminuição do desperdício, aumento da produtividade,

maior controle de qualidade, melhor administração do tempo da empresa, redução do quadro direto de empregados, desmobilização das greves e dos trabalhadores para reinvindicações, um novo relacionamento sindical, eliminação das ações sindicais e das ações trabalhistas.

Percebe-se que entre os principais aspectos positivos da terceirização citados pelas empresas, a grande maioria têm relação direta com a desmobilização das ações sindicais, ou seja, não dizem respeito à produção (DIEESE, 2007).

Desta forma, de acordo com o relatório do Dieese (2007, p. 11), como em toda a parte, no Brasil, a terceirização tem como uma das características genéricas a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como fatores diferenciais para a competitividade. Entretanto, em nosso país, a redução dos custos de produção por meio de sua transformação em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos, acaba se transformando - ou transparece ser - o principal objetivo da terceirização.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (2007, p.16), a terceirização gira em torno de uma finalidade comum à maioria das empresas que a aplicam: "o corte de custos, cada vez maior e mais presente, principalmente em folha de pagamento, sem perda de qualidade".

Segundo o Diesse (2007), o salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos empregados formais, apenas a título de exemplo, no setor bancário, a diferença é ainda maior: eles ganham em média um terço do salário dos contratados, não possuindo direito a participação nos lucros, auxílio-creche e jornada de seis horas. Neste sentido, o salário pago a um trabalhador contratado por uma empresa terceira, como já foi dito, é significativamente menor do que o salário de um trabalhador contratado diretamente pela empresa-mãe. Estima-se que os trabalhadores indianos da área de computação, por exemplo, recebam entre 1/5 e 1/10 do que é pago a um americano pela mesma função.

De acordo com dados publicados pelo CPSR (Computer Professionals for Social Responsability - Profissionais de Computação com Responsabilidade Social), os trabalhadores americanos da área de TI recebem cerca de US$ 80 mil por ano, enquanto os indianos recebem US$ 8.500,00. Os que trabalham sob o regime de visto H1B, nos Estados Unidos, recebem cerca US$ 39 mil por ano (DIEESE, 2007, p.20).

Além da redução salarial, é preocupante a possibilidade de demissão em massa de trabalhadores qualificados em decorrência de processos de terceirização. Via de regra, os trabalhadores terceirizados trabalham, aproximadamente, 3 horas a mais por semana em relação aos contratados diretamente. Como consequência lógica, deve diminuir o número de vagas em todas as atividades. Especialistas afirmam ainda que o risco de acidente vai

aumentar, pois historicamente e estatisticamente os empregados terceirizados são os empregados que mais sofrem acidentes. (DIEESE, 2007).

Segundo o autor, a segurança é prejudicada porque empresas de menor porte não têm as mesmas condições tecnológicas e econômicas. Além disso, elas recebem menos cobrança para manter um padrão equivalente ao seu porte.

A mão de obra terceirizada é usada para tentar fugir das responsabilidades trabalhistas, o que pode gerar a multiplicação de trabalho escravo, lembrando que segundo a Central Única dos Trabalhadores (CUT, 2015) "entre 2010 e 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo eram terceirizados".

Oportuno ainda citar Souto Maior, em que descreve que, em recente reclamação trabalhista (processo n. 0000979-06.2012.5.15.0096), uma das reclamadas, a tomadora de serviços, para reforçar seu argumento de que não devia nenhum valor ao reclamante, porque não era sua empregadora, acabou asseverando que o reclamante era um "ilustre desconhecido":

> Claro que essa afirmação é chocante e ofensiva, mas não pode deixar de reconhecer que é provida de uma extrema honestidade, bem ao contrário, aliás, do que se verifica na argumentação daqueles que têm defendido, publicamente, a ampliação da terceirização, utilizando-se da retórica de que estão preocupados em melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores em geral. Ora, o que se pretende com a terceirização é exatamente o efeito confessado pela reclamada naqueles atos processuais, a transformação do trabalhador em um número, afastando, por conseguinte, qualquer preocupação de natureza humana da relação de trabalho. Com efeito, quanto ao "ilustre desconhecido", não é preciso ter preocupações que dizem respeito a doenças, gravidez, dificuldades de relacionamento, posicionamentos ideológicos, atuação em defesa de direitos pelo exercício de greve, etc.Visualizando a relação entre a empresa tomadora e a prestadora nos limites estritos de obrigações comerciais, voltadas à execução do serviço, ao dito tomador do serviço, pouco importa quem realize a atividade e sob quais exigências do tomador para "não perder o contrato". As consequências serão sentidas, concretamente, na vida do terceirizado, advindo dessas exigências contratuais transferências abruptas de local de trabalho, alterações de horário e dispensas, que são, em verdade, punições pelo comportamento, mas que não aparecem como tais. A pretendida terceirização também nas atividades-fim amplia, de forma generalizada, essa precarização da condição humana do trabalhador, sendo por demais importante perceber que essa situação, de fato adviesse (pois ainda tenho boas razões para acreditar que não o virá) não seria ruim apenas no mundo do trabalho.
> De fato, como as relações sociais são determinadas pelo modo de produção, o que se teria com a ampliação da terceirização seria a generalização de relações sociais desprovidas de valores humanos básicos, como a solidariedade, a confiança, que são, sobretudo, decorrentes da socialização do trabalho. Sem esse referencial, as pessoas deixam de se reconhecer nas outras e estas passam a ser vistas apenas como adversárias ou como concorrentes em potencial.
> Mais que isso, a lógica do modo de produção estimulada pela terceirização sem limites, que é a da indiferença, tende a dominar o cenário das relações humanas, ou melhor, desumanizadas. O interesse, ou trágico, é que a humanidade, durante longo percurso, vem buscando formulações valorativas de natureza humanista, enfrentando, inclusive, o desafio de superar a efetivação desses valores integrados à

> ordem jurídica dos Direitos Humanos, de repente, por ingerência midiática, impulsionada para o atendimento de interesses econômicos determinados, não se tem o menor escrúpulo em preconizar que todo esforço histórico seja jogado no lixo. E é assim que se assiste à deterioração das estruturas que, em algum momento, constituíram alguma esperança para a condição humana na sociedade capitalista. Um sintoma dessa destruição é ver na mesma página de um jornal foto de uma ação policial massacrando estudantes na considerada, por muitos, melhor universidade do país e outro anunciando o triunfo da articulação antidemocrática do "líder" da Câmara de Deputados, para aprovação do financiamento empresarial de campanha.
> As pessoas e entidades que estão no comando da sociedade, aplaudindo a ação policial contra professores, estudantes e trabalhadores em geral, buscando financiamento para partidos políticos, defendendo a diminuição da maioridade penal como solução para a segurança pública e preconizando a ampliação da terceirização estão, de fato, destruindo toda a possibilidade da contrução de uma sociedade pautada pela racionalidade dos Direito Humanos. É a sociedade que se diz baseada na meritocracia dando voz e prevalência à mediocridade. Veja-se que no aspecto específico da terceirização, quando se defende a terceirização da atividade-fim, o que se está fazendo é contrariar a própria essência do preconizado empreendedorismo, baseado na idéia de que se deve atuar em ramos nos quais se detenha o conhecimento e se possa agir com maior competência. Ora, se uma empresa terceiriza a sua finalidade, ela deixa de ser empreendedora, não sendo mais que mera compradora dos serviços de outra empresa, perdendo a dita especialidade e transferindo para a prestadora dos serviços os próprios atributos meritórios. Diante dessa objeção, alguns defensores da terceirização dizem: "mas uma empresa comercialmente responsável, pensando, inclusive, nas escolhas responsáveis feitas pelo consumidor, não irá terceirizar sua atividade-fim". Mas se não o fará, a defesa da ampliação da terceirização serve a quem? Destina-se às empresas social e economicamente irresponsáveis? Enfim, para a preservação de interesses econômicos não revelados, os defensores da terceirização estão contribuindo para a desestruturação plena das potencialidades de valores humanos duramente concebidos, estimulando a barbárie, que se verificaria consagrada com a instituição da sociedade dos "ilustres desconhecidos".

Por derradeiro, um ponto muito negativo da terceirização é os entraves nas negociações com os empregadores, pois inúmeros trabalhadores que laborarem em um mesmo lugar poderão ter patrões diferentes e serem representados por sindicatos de setores distintos, o que afeta a capacidade deles pressionarem por benefícios. E de forma isolada, as negociações são prejudicadas, tanto em virtude do afastamento do sindicato como também pela dificuldade de fazer greves.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância do trabalho para a vida do homem é inquestionável pelas mais diversas razões. Destacam-se, especialmente, as perspectivas de exercício da cidadania e dignidade humana, sem as quais o homem assume a condição de mero expectador da vida social, política e econômica do seu país.

De fato, o trabalho possui um tratamento peculiar na ordem constitucional, sendo reconhecido como um direito social fundamental, e que os valores do trabalho possuem

prevalência na conformação da ordem econômica e em relação aos demais valores da economia de mercado.

Corroborando esta afirmação, o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 preceitua que, para se garantir uma vida digna, a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano. Assim, a conquista do trabalho passa a ser um requisito de dignidade social, sem o qual o ser humano passa a compor um grupo de excluídos.

Deste modo, a promoção do pleno emprego é condição indispensável à efetivação da cidadania e para a emancipação social.

Quando se fala da valorização e da importância do trabalho para a promoção da justiça social, para o desenvolvimento econômico e social de uma nação, para a emancipação social e para o exercício pleno da cidadania, se está, ao mesmo tempo, refutando todas as formas de exploração do trabalho humano, seja ele degradante, forçado ou exigido de qualquer forma que afronte os princípios da dignidade da pessoa humana.

A proteção aos direitos dos trabalhadores e ao trabalho decente está devidamente assegurada pelas normativas internacionais e, no caso brasileiro, pela Constituição Federal. Entretanto, a realidade apresenta-se, ainda, em dissonância com a proteção formal, o que irá piorar consideravelmente caso seja aprovado o projeto de lei que regulariza os contratos de prestação de serviços a terceiros, que prevê a possibilidade de terceirização de atividades fins da empresa contratante.

É possível afirmar que haverá prejuízos aos trabalhadores uma vez que possui dados estatísticos que comprovam que os trabalhadores terceirizados recebem salários reduzidos, cumprem uma carga de trabalho maior, sofrem mais acidentes de trabalho, podendo ficar sem uma identificação sindical presente, etc.

Estado e sociedade são responsáveis pela efetivação do rol de direitos relacionados ao trabalho e ao trabalhador, pois não há como concretizar a emancipação dos sujeitos se nem mesmo ele consegue prover seu sustento e de sua família.

Desta forma, projetos de lei como o nº. 4330/2004 passam a serem vistos como maléficos e a aprovação dessa norma pode inviabilizar a efetivação da cidadania e a emancipação social, que consequentemente não permitem a conquista da dignidade social que é o princípio norteador do ordenamento jurídico e do ideal de sociedade que se pretende.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Cármen Lúcia. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social.** Disponível em: <http://www.rochahttp://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/32229-38415-1-PB.pdf>. Acesso em: 17 jun 2015.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013.

CARPENA, Heloísa. **Abuso de direito nos contratos de consumo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIEESE. Relatório Técnico - **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** Convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf.> Acesso em: 02 de mai de 2015.

FACHIN, Luiz Edson. **Estatuto jurídico do patrimônio jurídico**, Rio de Janeiro: Renovar, 2001

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: Ed. Unesp, 1997

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 7 ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A instituição da sociedade dos "ilustres desconhecidos***"*. Disponível em: <http://cartamaior.com.br/detalheImprimir.cfm?conteudo_id=33646&flag_destaque_longo_curto=L 3/3.> Acesso em: 03 jun 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. Aspectos jurídico-políticos da globalização. **Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, v. 2, n. 2, dez. 1996.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Declaração da Delegação brasileira presente à 98º Conferencia Internacional do Trabalho**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/antd/default.asp.> Acesso em: 02 de mai de 2015.

_____. Disponível em: < http://www.mst.org.br/2015/04/24/no-ms-eduardo-cunha-erecebido-com-protesto-pela-classe-trabalhadora.html.> Acesso em 02 de mai de 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1991.

REALE, Miguel. **A Globalização da economia e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Visão geral do projeto de Código Civil: tramitação do projeto. **Revista dos Tribunais**, n° 752, jun. 1998.

ROBOREDO, Maria Lúcia Freire. **A Flexibilização do Direito Laboral no Cone Sul**. Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, 1997.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** São Paulo: Malheiros, 1998.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermenêutica.** Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado,2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

VIEIRA, Fernando Borges. **Vantagens e desvantagens dos novos rumos da terceirização no Brasil.** Disponível em: <http://diariodenoticias.com.br/noticias.asp?idnoticia=14041&act=det> Acesso em: 17 jun 2015.

ZAMBITTE, William Douglas; ZAMBITTE, Fábio. **As Terceirizações e o PL 4.330/04**. Disponível em:< http://williamdouglas.jusbrasil.com.br/artigos/181453463/as-terceirizacoes-e-o-pl-4330-04-william-douglas-e-fabio-zambitte?ref=topic_feed> Acesso em: 03 jun 2015.