

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

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

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 Napolini 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. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto,
Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

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



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

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquerolo, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA EM FACE DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

LOUTSOURCING DI LAVORO ALLA LUCE DELLE NORME INTERNAZIONALI DEL LAVORO

**José Soares Filho
Camila Leite Vasconcelos**

Resumo

A depender da forma com que é implantada, a terceirização da mão de obra é capaz de tornar a relação de trabalho precária, acarretando para o trabalhador a flexibilização dos seus direitos trabalhistas. Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4330/2004, que visa a disciplinar o instituto da terceirização, ainda não regulamentado por nenhuma lei nacional. Por ser objeto de grandes críticas, faz-se necessário analisar o seu contexto à luz das normas internacionais do trabalho, a fim de verificar se esse projeto efetivamente será capaz de conferir garantias satisfatórias aos trabalhadores inseridos nessa relação contratual. No plano internacional, a OIT não adotou norma que regule especificamente o tema terceirização; contudo, mediante análise dos instrumentos internacionais existentes (declarações, convenções e recomendações), é possível extrair deles que o referido projeto é incompatível com as disposições internacionais, por desrespeitar princípios basilares, tais como o da igualdade e o da dignidade da pessoa humana. O método de pesquisa utilizado é bibliográfica com objetivos exploratórios.

Palavras-chave: Terceirização, Normas internacionais do trabalho, Oit

Abstract/Resumen/Résumé

Secondo del modo in cui viene organizzato, loutsourcing di lavoro è in grado di rendere precario il rapporto di lavoro, che porta alloperaiò la flessibilità dei loro diritti del lavoro. È presente nel parlamento Nazionale il disegno di legge n. 4330/2004, che desidera disciplinare l'istituto di outsourcing, non ancora regolato da alcuna legge nazionale. Per essere oggetto di grande critica, è necessario analizzare il suo contesto, alla luce delle norme internazionali del lavoro, per verificare se questo progetto, efetivamente sarà in grado di offrire garanzie soddisfacenti per i lavoratori iscritti in questo rapporto contrattuale. A livello internazionale, l'OIL non ha adottato alcuna norma che discipline specificamente l'argomento dell'outsourcing; Tuttavia, in seguito alla revisione degli strumenti internazionali esistenti (dichiarazioni, convenzioni e raccomandazioni), è possibile estrarre da loro che questo progetto non è compatibile con le cosiddette disposizioni internazionali, per non rispettare i principi fondamentali, come l'uguaglianza e la dignità della persona umana. Il metodo di ricerca utilizzato è la letteratura con gli obiettivi esplorativi.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Norme internazionali del lavoro, Oil

INTRODUÇÃO

O perfil da terceirização presente hoje no Brasil ocasiona efeitos extremamente negativos nas relações de trabalho, visto que a busca incessante pelo lucro faz com que os direitos trabalhistas sejam precarizados.

A terceirização da mão de obra é proveniente do processo de globalização, implantado de forma mais estruturada a partir da crise capitalista da década de 70, como um novo modelo de trabalho.

Para que a economia voltasse a se desenvolver, as grandes empresas precisaram aumentar a produção e reduzir os custos. Contudo, essa tática teve como principal prejudicado a figura do trabalhador, pois a exploração da mão de obra com uma remuneração inferior aos empregados de empresas contratantes foi a principal alternativa aplicada para combater as dificuldades financeiras.

Dessa forma, a terceirização foi desvirtuada do seu sentido original, que era a redução de despesas sem afetar os direitos trabalhistas. Ao invés do instituto criar instrumentos em prol da competitividade de mercado, implementando um ambiente de trabalho que estimulasse a produção, ele é caracterizado pela fragilidade das relações de trabalho, em que o trabalhador terceirizado é facilmente descartado sem receber todos os créditos trabalhistas a que faz jus.

Encontra-se em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4.330/2004, visando a regulamentar a terceirização, uma vez que atualmente o ordenamento jurídico brasileiro não dispõe de uma lei que discipline a matéria. Para dirimir os casos concretos, a Justiça do Trabalho vem utilizando a Súmula 331 do TST, a qual surgiu para amenizar as arbitrariedades cometidas em detrimento do trabalhador.

Ressalte-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também não adotou uma norma específica sobre a terceirização. Assim, mesmo diante dessa ausência, será examinado se as declarações, recomendações e convenções da organização contêm disposições (in)compatíveis com o texto do referido projeto de lei, capazes de aferir o posicionamento da organização em tal sentido.

Apesar da legislação internacional não trazer um conceito acerca do instituto da terceirização, é possível encontrar diversos dispositivos que servem de fundamento para regulamentar a matéria.

Nesse sentido, para verificar se o Projeto de Lei nº 4.330/2004 está de acordo com os fundamentos consagrados pela OIT, conferindo aos terceirizados uma agenda de trabalho

decente, a análise será feita à luz da Declaração da Filadélfia, Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho, Declaração que aborda a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, como também pela Recomendação 198 e as Convenções n° 94, 100 e 111, todos de criação da OIT.

A abordagem do presente trabalho utilizará a pesquisa qualitativa, tendo em vista que busca aprofundar o conhecimento acerca da compatibilidade ou não do Projeto de Lei n° 4330/2004 frente às normas internacionais do trabalho.

Para desenvolver a temática, o estudo é realizado a partir de pesquisa bibliográfica, ou seja, através de referências doutrinárias já publicadas por meios escritos e eletrônicos, tais como livros, artigos científicos e páginas de web sites.

Quanto aos objetivos, caracteriza-se por ser exploratória, uma vez que investiga o entendimento da OIT quanto a fenômeno da terceirização da forma com que se está tentando instalar perante a sociedade brasileira por meio do referido projeto de lei.

Portanto, trata-se de uma discussão de interesse geral por ter como finalidade chamar a atenção para a necessidade de conferir uma adequada proteção aos direitos fundamentais relacionados ao trabalho.

1 A TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA

Para melhor compreender a proposta do presente estudo, é importante trazer à baila, ainda que de forma sucinta, alguns conceitos e entendimentos que são colocados pelos juristas acerca da terceirização, já que não há um dispositivo legal que a defina.

Sérgio Pinto Martins conceitua terceirização da seguinte forma:

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários. (MARTINS, 2010, p.190)

Analisando o ato de uma empresa contratar outra para desenvolver atividades não relacionadas com a sua atividade principal, Maurício Godinho Delgado afirma que:

Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A Terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a

empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2002, p. 417).

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior (2011, p.), o conceito de terceirização, consoante a jurisprudência, é de que os trabalhadores da empresa contratada para prestar o serviço devem se limitar à realização das atividades-meio da empresa tomadora de serviços.

Assim, uma fábrica automobilística, por exemplo, não pode repassar as atividades que são suas por essência, pois, caso contrário, a prestadora de serviço deixa de desenvolver a finalidade primordial constante no contrato social e passa a ser uma montadora de automóveis, abolindo a relação trilateral formada pela pessoa jurídica – terceirizante, terceirizada e trabalhadores.

Infelizmente, essa intermediação de serviços, que teve por intuito aquecer o mercado de trabalho, terminou sendo desvirtuada pelas grandes empresas, as quais contratam a mão de obra para colocar os trabalhadores em suas atividades-fim, contrariando os fundamentos da criação da terceirização e impedindo a garantia de acesso a um trabalho decente.

As mudanças no sistema econômico ocorridas no Brasil na década de 70 transformaram as relações de trabalho, fazendo com que a terceirização passasse a ser vista como uma das alternativas capazes de aumentar a produção e, conseqüentemente, de superação da deficiência econômica.

Sob a realidade da crise econômica, o sistema capitalista começou a buscar soluções e implantou a ideia de que a terceirização era capaz de diminuir as dificuldades, reduzindo o custo da produção e aumentando a empregabilidade. Dessa forma, gastos foram cortados para que as empresas pudessem se recuperar e se manterem no mercado, bem como o Estado passou a intervir minimamente nos direitos dos trabalhadores.

Esse recuo do Estado permitiu que ocorresse a flexibilização das normas trabalhistas, onde passou a haver o aumento da produção e a redução dos encargos para as empresas se adequarem à nova dinâmica do mercado.

A crise tinha que ser superada a qualquer preço. Essa concepção terminou instigando o nascimento de um conceito negativo da terceirização, que era mascarado nesse período, por ser defendido como uma medida de enfrentamento das dificuldades econômicas em busca da geração de empregos e obtenção de renda, enquanto que, na verdade, refletia efeitos perniciosos nas relações de trabalho, tais como o desemprego, redução salarial, perda de benefícios, sonegação de encargos, etc.

A verdade é que até hoje a terceirização é um tema de grande complexidade, causador de grandes debates jurídicos acerca dos seus benefícios e prejuízos, principalmente pelo fato de não existir legislação específica que regulamente a atividade terceirizada, tanto no âmbito nacional, quanto no internacional.

Na tentativa de preencher a lacuna a esse respeito, atualmente vem sendo discutido no Brasil o Projeto de Lei nº 4330/2004, de autoria do Deputado Sandro Mabel - PL/GO, que visa a regulamentar o instituto da terceirização. Ocorre que, para os estudiosos da área trabalhista, esse projeto é na verdade um grande retrocesso frente às conquistas adquiridas pelos trabalhadores ao longo de sua história de lutas.

Examinando o referido projeto à luz da normativa expedida pela Organização Internacional do Trabalho, evidencia-se que os seus dispositivos vão de encontro aos princípios contidos nas declarações, convenções e recomendações daquele organismo internacional já em vigor no plano interno e internacional, conforme adiante se demonstrará.

2 A TERCEIRIZAÇÃO E AS DECLARAÇÕES DA OIT

Nos ensinamentos de José Soares Filho (2002, p. 90), a OIT “foi concebida como uma organização destinada a melhorar as condições de trabalho no mundo e, por esse meio, obstar o agravamento das tensões sociais...”.

A OIT foi instituída em 1919 e, desde então, procurou desenvolver sua atividade normativa pautada nos fundamentos constantes na sua Constituição. Diante das profundas transformações no âmbito social e econômico, decorrentes do processo de globalização, tão presente no sistema capitalista, a organização sentiu a necessidade de reafirmar alguns dos seus postulados sobre os quais se funda, a fim de proteger as novas relações de trabalho oriundas desse contexto.

Convém salientar que a OIT é capaz de perceber o momento de se pronunciar sobre algum tema de interesse universal, em razão da sua composição tripartite, pois através da participação ativa dos representantes dos governos, como também da classe dos trabalhadores e das organizações de empregadores de diversos Estados-Membros, é possível identificar os direitos que precisam de uma maior atenção para determinado período histórico.

Dessa forma, através da exposição dos interesses de cada representante da estrutura de sua composição – que, por sinal, é exclusiva desse organismo internacional -, a OIT

consegue intuir previamente as mudanças no cenário mundial e, conseqüentemente, atuar com veemência contra a precarização de direitos relacionados ao trabalho.

Examinando-se a história de atuação da OIT, é possível perceber quatro momentos marcantes de manifestação que visam a tutelar princípios considerados essenciais para resguardar mínimas condições nas relações de trabalho, em face do frenético desenvolvimento econômico. O primeiro deles ocorreu em 1944, por meio da Declaração de Filadélfia.

Essa declaração é considerada para muitos doutrinadores do âmbito internacional como sendo o mais importante dos pronunciamentos já feitos pela OIT em toda a sua história, visto que foi feita com o objetivo de evitar a concentração do poder em determinados países e a diminuição da economia estabelecida naqueles que não venceram a Primeira Guerra Mundial.

Dois anos após a Declaração de Filadélfia, foi instituída a Organização das Nações Unidas, em 1946, a qual teve como objetivo estabelecer um diálogo maior e mais aberto entre todas as nações sobre os temas globais mais relevantes, de modo a impedir novos e grandes conflitos internacionais.

Ainda no que diz respeito à Declaração de Filadélfia, o artigo primeiro contém a ideia de que o trabalho não pode ser entendido como uma mercadoria, ressalta que liberdade de expressão e associação é de suma importância para o progresso continuado e que a penúria, bem como a carência, deve ser combatida através de esforços internacionais conjuntos em busca do bem estar comum.

Com base nesses princípios, a OIT não foi extinta juntamente com a Liga das Nações e passou a fazer parte das Nações Unidas, tornando-se uma instituição mais antiga que o este próprio sistema.

Os efeitos da globalização na ordem econômica e a concreta possibilidade de ocorrer a desregulamentação das relações laborais fizeram com que a OIT se manifestasse mais uma vez, ao adotar a Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho, durante a Conferência Internacional do Trabalho realizada em 1998. Esse é o segundo momento marcante dos trabalhos desempenhados pela OIT, tendo em vista que o citado documento passou a consagrar como princípios o respeito à liberdade sindical e de associação, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nas palavras de Lélío Bentes Corrêa (2011, p. 10), ministro do TST, a Declaração sobre os Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho visa a “prover um patamar mínimo

para o desenvolvimento de relações humanas e democráticas no ambiente de trabalho, atribuindo a todos os Membros da Organização a responsabilidade inescusável de implementar tal objetivo universalmente”.

Apenas a título de informação, cabe afirmar que essa Declaração proporcionou um aumento do número das ratificações feitas pelos Estados-membros das convenções relacionadas aos princípios por ela estabelecidos, pois, de acordo com o mencionado ministro, no ano de 2010 “o número de ratificações das Convenções fundamentais totalizava 1317, de 1464 ratificações possíveis” (2011, p. 14).

Além das declarações acima mencionadas, a OIT também procurou criar comissões para trabalhar em prol da proteção dos trabalhadores em meio ao processo econômico, do fortalecimento da democracia, do crescimento sustentável na seara econômica, social e ambiental, da criação de normas justas no mercado internacional e da solidariedade das pessoas discriminadas pela globalização, permitindo que tenham acesso a um trabalho seguro capaz de proporcionar vantagens para todos.

Essas ações da OIT podem ser vistas nos relatórios produzidos pela Comissão de Alto Nível sobre as dimensões Sociais da Globalização, instituída pela organização no ano de 2002, os quais serviram de respaldo para a elaboração de mais uma Declaração que trata da Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada no mês de junho do ano de 2008.

De acordo com a história da OIT narrada no site oficial da entidade, a referida declaração “corresponde a uma das primeiras manifestações de um organismo internacional com preocupações sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional que iria eclodir a partir de setembro de 2008”.

Verifica-se, assim, o terceiro momento em que a OIT procura confirmar os princípios constantes nas duas outras declarações, chamando atenção para a necessidade de colocar a justiça social e a dignidade humana como parâmetros a serem utilizados pelo governo e pelas empresas para se alcançar um ambiente competitivo e globalizado, mas, ao mesmo tempo menos, desigual, uma vez que a riqueza gerada pelo desenvolvimento econômico tem apenas contribuído para intensificar a disparidade cada vez maior entre as classes sociais.

Apesar de terem existido momentos de acelerado desenvolvimento econômico, o fato é que a distribuição de renda nunca foi uniforme, pois o sistema capitalista sempre encontrou meios de burlar a legislação para atingir o lucro, diminuindo as despesas com mão de obra e, conseqüentemente, precarizando as relações de trabalho. Por isso, quando ocorreu a eclosão da crise financeira internacional em setembro de 2008, houve o abalo de todos os setores, em especial da classe trabalhadora mais vulnerável e desqualificada, pois, como disse Lélío

Bentes Corrêa (2011, p.14), “pessoas pobres ainda têm que suportar as pesadas consequências da desaceleração econômica, embora não tenham tido a oportunidade de se beneficiar da sua expansão”.

Diante dessa conjuntura, a OIT adotou o “Pacto Global para o Emprego”, durante a 98ª Conferência Internacional do Trabalho, com o objetivo de sugerir políticas para a criação de emprego, proteger os trabalhadores e estimular a recuperação econômica por ocasião da crise. Essa medida marcou o quarto momento da história da OIT, em que ela busca externar seus princípios fundamentais, os quais serviram para nortear as ações dos países.

Analisando essas declarações, verifica-se que a OIT sempre fundamentou suas atividades no sentido de amparar, proteger e defender os trabalhadores de todas as arbitrariedades, muitas vezes maquiadas para esconder violações, que têm por condão restringir de alguma forma os direitos e garantias do ser humano na seara do trabalho.

Portanto, através dos seus princípios constitucionais a OIT consegue de forma efetiva se posicionar sempre a favor do bem comum, em especial do bem estar do trabalhador em qualquer tema a ele relacionado, independentemente da existência de normas internacionais do trabalho criadas para um fim específico.

Não há dúvida de que esses postulados constitucionais sempre servirão de base durante uma Conferência Internacional do Trabalho para a elaboração de convenções e recomendações. Entretanto, apenas examinando seus preceitos estruturantes, é possível identificar o posicionamento da OIT sobre questões voltadas aos direitos sociais e a dignidade da pessoa humana.

Assim, apesar de não existir uma convenção ou recomendação específica editada pela OIT sobre a terceirização, é possível perceber como o tema pode e deve ser encarado à luz dos seus princípios constitucionais, presentes não só nas declarações acima mencionadas, mas também nas normas internacionais por ela elaboradas.

Da leitura das referidas declarações da OIT, fica evidente que os princípios nelas consagrados não concebem a terceirização como ela é hoje. O próprio preâmbulo da Declaração da Filadélfia, anexo da Constituição da OIT, prega que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”. Defende-se também a existência de relações de trabalho que garantam “um salário que assegure condições de existência convenientes” e a concretização do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”.

Ocorre que, na prática, a terceirização não segue as diretrizes dessa declaração, tendo em vista que o argumento para criação de novos postos de trabalho tem servido apenas para

acentuar as desigualdades entre os trabalhadores, inviabilizando o recebimento do mesmo valor salarial para desenvolver trabalho igual.

Essa desigualdade salarial existe pelo fato de o labor do empregado terceirado não ser valorizado da mesma forma que o trabalho do empregado contratado pela tomadora, o que é uma verdadeira afronta ao princípio da igualdade amplamente defendido pelas disposições internacionais relacionadas ao trabalho.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho afirma que “o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza...”. Ora, à terceirização se aplica com perfeição a esse fundamento, pois, em que pese o surgimento de novos empregos, ela não é capaz de garantir a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, justamente por restringir direitos trabalhistas com a implantação de cargas de trabalho pesadas baseadas em obtenção de metas, redução de salários que limita a capacidade de compra dos trabalhadores e que gera uma situação econômica desfavorável ao país.

Com a análise da Declaração que aborda a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, também se percebe o entendimento de que “os valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social, seguridade e não-discriminação são essenciais para um desenvolvimento e uma eficácia sustentáveis em matéria econômica e social”. Na medida que trabalhadores terceirizados não são valorizados da mesma maneira que aqueles contratados diretamente pela empresa tomadora, não são remunerados de forma igualitária, justa e digna, obviamente se conclui que a referida declaração condena a terceirização que tem como consequência intensificar a distribuição desigual de renda, afetando o desenvolvimento econômico do país.

3 NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO E O PROJETO DE LEI 4330/2004

Sabe-se que o Direito do Trabalho é o resultado de um longo processo de lutas e conquistas da classe trabalhadora, muitas vezes explorada pelo baixo custo da mão de obra, submetida a condições de trabalho precárias e insalubres e discriminada pela ausência de qualificação.

O fato é que, diante de cada novo cenário econômico, os trabalhadores vêm conseguindo normatizar as relações de trabalho para protegê-los em face do crescimento capitalista desenfreado que parece não ter fim.

Dúvidas não há de que o Direito do Trabalho é a principal ferramenta de combate dos obreiros para, ao menos, minimizar o arbítrio que os grandes empresários cometem em detrimento dos trabalhadores para o avanço da economia.

Em que pese a existência de normas disciplinadoras das relações de trabalho, ainda é possível vislumbrar a utilização de artifícios para burlar essas leis, como é o caso da terceirização, que termina, muitas vezes, por submeter os trabalhadores terceirizados a condições de trabalho distintas das dos trabalhadores contratados pela própria empresa tomadora, para desenvolver a mesma função.

O Projeto de Lei nº 4.330/2004 foi proposto sob o pretexto da necessidade de regulamentar as relações de trabalho entre as pessoas jurídicas tomadoras e as prestadoras de serviço, e os trabalhadores terceirizados, visto que atualmente essa relação é disciplinada apenas pela jurisprudência através Súmula 331 do TST.

Essa súmula já foi criada justamente para tentar coibir a terceirização fraudulenta, praticada inclusive pelo setor público, ao colocar trabalhadores terceirizados para desempenharem as mesmas atribuições destinadas a ocupantes de cargos e funções públicas, descumprindo o disposto no art. 37, II, da CR/88, que estabelece a realização de concurso como condição para ingresso no serviço público.

O projeto já teve o seu texto base aprovado pela Câmara dos Deputados e aguarda apreciação pelo Senado Federal. Por estar em tramitação e ter sido recentemente movimentado, diversos pronunciamentos contrários a essa aprovação vêm sendo feitos pelos estudiosos da área, pois, segundo Silvana Abramo (2015), Diretora de Direitos Humanos e Cidadania da ANAMATRA, trata-se de um golpe contra os trabalhadores, na medida que os dispositivos elencados no PL 4.330/04 significam:

precarização dos contratos de trabalho, salários menores, alto risco de acidentes e doenças, falta de isonomia com os trabalhadores contratados diretamente pelos tomadores e maior exposição à falta de pagamento de verbas decorrentes das rescisões dos contratos, à falta de depósitos do FGTS e de recolhimentos previdenciários, entre outros problemas. (ABRAMO, 2015)

O principal ponto de discussão do referido projeto é o fato de ele permitir que as empresas tomadoras de serviço contratem uma prestadora, para que os empregados desta exerçam qualquer tipo de trabalho, independentemente de ser atividade-meio ou atividade-fim. Em outras palavras, o projeto de lei não considera a distinção feita pela Súmula 331 do

TST, entre atividade-meio e atividade-fim, abrangendo qualquer tipo de serviço nas empresas privadas, públicas e de economia mista.

Para Silvana Abramo, a permissão legal de execução de qualquer atividade da empresa pelo trabalhador terceirizado causará prejuízos de monta para a classe, conforme se vislumbra abaixo:

A autorização de trabalho terceirizado em qualquer atividade, seja nas auxiliares não vinculadas aos objetivos centrais da empresa, (atividade meio) seja nas atividades relativas ao próprio objetivo da empresa (atividade fim) estabelece duas classes de trabalhadores, e acaba com a estrutura de representação sindical dos trabalhadores, debilitando as entidades que lutam por melhores condições de trabalho, vez que não haverá mais trabalhadores metalúrgicos, ou comerciários, mas simplesmente, prestadores de serviços. (ABRAMO, 2015)

Ora, resta claro que, com a aprovação do projeto, a tendência é ocorrerem demissões em massa, para tornar esses trabalhadores demitidos, trabalhadores terceirizados e, com isso, diminuir direitos individuais e coletivos já alcançados, ao mesmo tempo aumentando a discriminação e a desigualdade entre eles.

Conforme já mencionado, até o presente momento a OIT não criou um instrumento jurídico específico para disciplinar as relações do trabalho terceirizado. Contudo, mesmo não havendo normas internacionais do trabalho elaboradas pela OIT em torno da matéria, convenções e recomendações dão conta de que esse projeto é totalmente incompatível com os preceitos internacionais, especialmente a Convenção nº 94, que disciplina a aplicação de cláusulas de trabalho em contratos com órgãos públicos, a Convenção nº 100, que trata da igualdade de remuneração, e a Convenção nº 111, que proíbe a discriminação e a diferença de tratamento entre os trabalhadores em igual situação, entre outras.

Almir Antônio Fabricio de Carvalho (2013), advogado e especialista em Direito do Trabalho, afirma que:

A OIT desde 1997 discute o tema, tendo emitido alguns relatórios demonstrando a precarização trazida pela terceirização. Em 1998 houve uma tentativa frustrada de adoção de convenção. No ano de 2003, houve nova tentativa frustrada, todavia o grupo dos empregadores recusaram-se a discutir a questão. Em 2006, novamente o tema foi colocado em discussão, porém novamente o grupo dos empregadores se retirou. Decorrente dessa discussão foi aprovado uma recomendação acerca da relação de emprego (recomendação 198).

Todavia, a ausência de uma recomendação ou de uma Convenção não impede de afirmarmos que a Terceirização é um risco para os direitos sociais, tendo em vista análise realizada com base nas NIT já aprovadas pela OIT. (CARVALHO, 2013, p. 9)

Além das declarações discutidas anteriormente, os óbices da terceirização também podem ser encontrados na Recomendação nº 198 da OIT, de 15 de junho de 2006. Apesar de não conter dispositivos que tratem explicitamente da terceirização, percebe-se que o real objetivo dela é regulamentar a questão em espeque, de modo a sugerir políticas de proteção das relações de trabalho, impedindo que sejam celebradas formas de acordos contratuais que privem os trabalhadores dos seus direitos e escondam o seu status legal.

Essa Recomendação demonstra a preocupação internacional com as formas fraudulentas que vêm se instaurando nas relações de trabalho, ao sacrificar direitos fundamentais através da exploração da mão de obra em benefício do avanço econômico.

Observando-se o artigo 4º, alínea “b”, resta claro o quanto essa recomendação visou a tutelar as relações jurídicas, para coibir o desvirtuamento da terceirização:

4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:
 - b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

Pode-se dizer que a Recomendação 198 da OIT foi uma tentativa de criar uma convenção que disciplinasse a terceirização, mas que terminou trilhando outro caminho. Infelizmente, o Brasil não integrou essa norma internacional no seu ordenamento jurídico, nem tampouco utilizou a mesma como fundamento no Projeto de Lei 4330/04, pois, se assim tivesse feito, não existiria tanto repúdio por parte dos juristas, que enxergam o seu texto como sendo extremamente prejudicial à classe trabalhadora, ao tornar legal a possibilidade de os empregados terceirizados laborarem em todas as atividades da empresa, independentemente de serem atividades-meio ou atividades-fim.

Para Aline Leporaci (2011, p. 22), juíza do trabalho, as grandes empresas tomadoras de serviço, “de forma equivocada e burlando a legislação, intermedeiam a mão de obra e colocam os trabalhadores em suas atividades-fim, indo de encontro ao objetivo do legislador, quando da criação da terceirização”. É justamente isso que a Recomendação nº 198 da OIT tenta erradicar, pois, só dessa forma, seria possível ver a terceirização sendo utilizada corretamente, garantindo a existência de um trabalho decente.

A Convenção nº 100 da OIT é uma das normas internacionais do trabalho que versam sobre a promoção da isonomia relativa às oportunidades profissionais, condições de trabalho e remunerações pagas por atividades de igual valor. Ela é fruto da 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho¹, ocorrida em 06 de junho de 1951, tendo entrado em vigor no plano internacional em 23 de maio de 1953.

No Brasil, a Convenção nº 100 da OIT foi aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 24, de 29.05.1956, do Congresso Nacional. Ratificada em 25 de abril de 1957 e devidamente promulgada em 25 de junho de 1957 através do Decreto nº 41.721. A sua vigência no plano nacional se iniciou em 25 de abril de 1958.

Em seu artigo art. 2º, inciso I, vislumbra-se a promoção da igualdade de remuneração, afastando qualquer tipo de discriminação salarial em se tratando de trabalho de igual valor:

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Mesmo não tendo a referida convenção definido o conceito de “trabalho de igual valor”, o que vem prejudicando a sua aplicação tanto no aspecto prático como no legal, a Constituição da República de 1988 prescreve, e a CLT, em seu art. 5º, reza que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Alessandra Barichello Boskovic (2014, p. 172) afirma que, para os casos concretos, a jurisprudência utiliza o art. 461 da CLT, para conceituar “trabalho de igual valor”. Esse artigo trata do instituto da equiparação salarial e define como trabalho de igual valor aquele “feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.

Por conseguinte, apesar de a referida convenção tratar especificamente da discriminação salarial de homens e mulheres em face de trabalho de igual valor, é possível extrair dela que os trabalhadores não podem ter diferenças salariais, nem tampouco ser submetidos a condições indecentes de trabalho em razão de serem terceirizados, se todos

¹ A Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Art. 3º. 1. “A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente os empregados e os empregadores”. (OIT, 1946)

desenvolvem o serviço na mesma quantidade e qualidade que os empregados contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços.

Outra norma internacional que aborda a questão da “discriminação em matéria de emprego e ocupação” é a Convenção 111 da OIT. Ela foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1958, entrando em vigo em 15 de junho de 1960.

A Convenção 111 da OIT é composta de, apenas, seis artigos, os quais trazem fundamentos que são conflitantes com a atual forma de terceirização. O artigo 1º, por exemplo, reza que:

Art. 1º

1. Para fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Da leitura do citado artigo, verifica-se que a OIT procurou abarcar todos os tipos de discriminação que confirmam aos trabalhadores tratamento desigual, por qualquer motivo, seja religioso, de cor, raça, origem social, etc. Domigos Sávio Zainaghi (2014, p.176) entende que a alínea “b” é um complemento da alínea “a”, pois aquela amplia as previsões desta, deixando evidente que o rol constante em ambas é exemplificativo e não taxativo.

Aplicando essa Convenção no atual contexto da terceirização, parece lógico que a norma não é observada pelo Brasil em toda sua amplitude. Apesar de ter sido ratificada pelo Estado brasileiro em 26 de novembro de 1965 e ter entrado em vigor um ano depois, não é novidade dizer que os trabalhadores terceirizados, além de sofrerem as discriminações vedadas pela convenção, suportam ainda o sofrimento de terem salários menores, condições de trabalho mais precárias e diferença de tratamento humano por parte dos empregadores.

Outrossim, não há como afirmar que o PL 4330/2004 vai dar solução a esse problema da discriminação, porque, na verdade, ele surgiu de forma mascarada para massacrar os direitos dos trabalhadores, pois não estabelece a proteção que diz conferir. Na medida em que as responsabilidades trabalhistas ficam a cargo apenas da empresa terceirizada, diminuem as chances de o trabalhador receber os seus créditos trabalhistas. Ademais, ele torna-se vítima de discriminação, pelo fato de se excluir a possibilidade de

pagamento dessas verbas por parte da empresa contratante, que é, sem dúvida alguma, mais estruturada e a principal beneficiada pelos serviços prestados pelo trabalhador.

Para combater essa prática negativa para a classe trabalhadora, a Convenção 111 da OIT, em seu art. 2º, determina que os Estados-Membros elaborem políticas nacionais que busquem efetivar a igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação laboral.

Importante mencionar também que o art. 3º, alínea “c”, estabelece que os Estados-Membros devem revogar as normas constantes no ordenamento jurídico interno que contrariem os termos da convenção. Assim, vislumbra-se, neste ponto, mais um fundamento que justifica a não aprovação do tão citado projeto de lei.

Ainda no tocante aos direcionamentos dados pela OIT através das suas normas em torno da terceirização, não se pode deixar de mencionar a Convenção nº 94. Jayro de Melo Cavalcanti Filho (2014, p. 351), Oficial de Justiça Avaliador Federal do TRT da 19ª Região (AL), assevera que se trata de uma das convenções mais desrespeitas e esquecidas, tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência brasileira.

Conforme já exposto atrás, a Convenção nº 94 da OIT prevê Cláusulas de Trabalho em Contratos com Órgãos Públicos - a única que trabalha, propriamente, com questões da terceirização a esse respeito.

Essa convenção foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1949, tendo entrado em vigor na seara internacional em 20 de setembro de 1952. No plano nacional, foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 20, de 1965; ratificada em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.818, de 14 de julho de 1966. Entrou em vigor, no plano nacional, no dia 18 de junho de 1966.

Apenas a título de curiosidade, diga-se que o presidente Emílio Garrastazu Médici denunciou a Convenção 94 da OIT, através do Decreto nº 72.968, de 19 de outubro de 1973. Porém, o presidente Ernesto Geisel reconsiderou a denúncia, ratificando a adesão do Brasil ao referido instrumento internacional. Acerca desse fato, Jayro de Melo Cavalcanti Filho, citando Arnaldo Sussekind, informa que:

Consta que em 19.10.1973 o então presidente Emílio Garrastazu Médici tornou pública a denúncia dessa convenção através do Decreto n. 72.968. Arnaldo Sussekind relata que interferiu junto ao executivo e “antes de decorrido o prazo de doze meses para a eficácia da denúncia, o Presidente Ernesto Geisel, acolhendo nossas ponderações” veio a reconsiderar a denúncia com o Decreto n. 74.688, de 14.10.1974 “tornando sem efeito aqueloutro e reafirmando a adesão do Brasi à Convenção n. 94. (CAVALCANTI FILHO, 2014, p. 351)

A Convenção n° 94 da OIT tem por finalidade fazer com que sejam inseridas, nos contratos de prestação de serviços firmados entre subcontratantes ou cessionários e o Poder Público, cláusulas capazes de assegurar aos trabalhadores um “trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.

Dessa forma, todas as vezes que o Poder Público precisar celebrar um contrato cuja sua execução envolva despesas de fundos e emprego de trabalhadores da outra parte contratante, passa a existir o dever de observar os preceitos da Convenção n° 94 da OIT.

Digno de registro é que a norma internacional delimita as atividades de execução, que o Poder Público poderá contratar envolvendo trabalhadores da empresa contratada. Nesse sentido, o Poder Público só poderá firmar contrato envolvendo trabalhadores terceirizados, quando o contrato tiver como objeto obras de construção civil, fabricação ou manuseio de materiais e a execução ou o fornecimento de serviços, conforme preceitua o art. 1º. 1, “c”.

Por isso, a ratificação dessa convenção pelo Brasil foi fundamental para a luta contra a terceirização perniciosa que se instalou no mercado de trabalho, inclusive no setor público, sem amparar minimamente a pessoa do trabalhador.

Mais uma vez, Jayro de Melo chama a atenção para o fato de o próprio Estado não efetivar os direitos trabalhistas quando da celebração dos contratos:

“O mais grave é que o Estado, ao contratar empresas para intermediação de mão de obra, sem a observação de mínimos requisitos legais quanto aos trabalhadores contratados, está a dar exemplo negativo à iniciativa privada para que também descumpra a lei e os preceitos garantidores dos direitos trabalhistas essenciais.” (CAVALCANTI FILHO, 2014, p. 352)

Como meio de garantia de recebimento dos salários pelos trabalhadores, a Convenção 94 da OIT, em seu artigo 5º, permite que o Poder Público retenha o pagamento do valor firmado no contrato, caso a empresa pratique alguma infração relacionada às cláusulas do contrato de trabalho. Nesse interim, surge a discussão sobre a responsabilidade do Poder Público pelo pagamento de créditos trabalhistas oriundo dos contratos firmados com empresas privadas.

À luz da legislação interna, o art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93 prevê que a empresa contratada é a única responsável pelo adimplemento dos encargos trabalhistas, e que essa obrigação não é repassada para a Administração Pública quando a prestadora do serviço deixar de cumprir essa obrigação.

Por outro lado, a Súmula 331, V, do TST reza que é possível responsabilizar o Poder Público pelo pagamento de verbas trabalhistas, quando houver culpa na escolha ou na

fiscalização da empresa contratada, ou seja, se a Administração Pública não tomar as devidas cautelas no momento da contratação, ou não fiscalizar o pagamento dos créditos trabalhistas a cargo da empresa prestadora de serviço, poderá ser condenada ao adimplemento dos mesmos.

No entendimento de Arnaldo Sussekind (2007), as Convenções da OIT são consideradas tratados internacionais que versam sobre direitos humanos. Por esse motivo, as convenções dessa natureza ratificadas pelo Brasil têm status de norma constitucional, por força do art. 5º, §§ 2º e 3º, da CR/88. Seguindo esse raciocínio e de acordo com Jayro de Melo Cavalcanti (2014, p. 354), a Lei nº 8.666/93 torna-se inaplicável aos casos concretos, por ter caráter infraconstitucional e por ser incompatível com uma convenção dotada de status constitucional.

Com relação a isso, há de se ressaltar que, no julgamento da ADC n. 16, o STF entendeu que o art. 71 da Lei de Licitações é constitucional. Contudo, para os juristas da área trabalhista, em especial para o Juiz Fabiano Coelho de Souza, citado por Jayro de Melo (2014, p. 355), a análise realizada pela Suprema Corte incluiu apenas o exame da constitucionalidade do referido dispositivo, não estabelecendo o controle de convencionalidade.

Por esse motivo, acreditam os referidos juristas que o posicionamento do STF na ADC n. 16 não deverá afetar o posicionamento da Justiça do Trabalho, ao reconhecer a responsabilidade do ente público quando ele for beneficiado na prestação do serviço.

A realidade é que a Convenção nº 94 da OIT é muito pouco usada em casos concretos, no Brasil, para se conseguir explorar a mão de obra. Mesmo sendo muitas vezes esquecida, fica claro que essa convenção também se mostra incompatível com o Projeto de Lei nº 4330/2004, visto que tal projeto dificulta ao Poder Público, assim como às empresas tomadoras de serviços, arcar com o adimplemento dos encargos trabalhistas, bem assim permite que os trabalhadores desenvolvam seu labor em todas as atividades da empresa tomadora, ferindo o texto do art. 1º, inc. I, alínea “c”, da Convenção.

Portanto, não é demasiado repetir que o referido Projeto em foco encontra diversos obstáculos, quando examinado à luz das normas internacionais do trabalho, por colocar o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade.

CONCLUSÕES

A terceirização é vista por muitos como sendo legal e necessária, em razão da dificuldade que diversos setores possuem de desenvolver suas atividades sem essa forma de

relação de trabalho, já que a empresa não consegue possuir todos os profissionais especializados no seu quadro de empregados.

Assim, a terceirização, em tese, evitaria que os trabalhadores desempenhassem seu labor na informalidade, pois haveria a criação de novos postos de trabalho.

Ocorre que a terceirização não pode ser sinônimo de precarização dos direitos trabalhistas. Da forma como se visualiza no cotidiano contemporâneo, esse instituto tem servido apenas para subtrair as garantias conquistadas pelos obreiros ao longo da história, de modo a violar princípios consagrados como fundamentais, tanto pela Constituição da República, quanto pela Organização Internacional do Trabalho.

Com o objetivo de regulamentar a terceirização, foi proposto o Projeto de Lei nº 4330/2004, sob o argumento de ampliar os direitos dos trabalhadores terceirizados. Contudo, no texto do referido projeto consta que o trabalhador poderá desenvolver as suas tarefas tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim da empresa tomadora.

Por ter sido colocado em pauta recentemente pelo Congresso Nacional, a discussão acerca do projeto veio à tona, principalmente no tocante a quem realmente seria beneficiado com a lei, se os empregados, ou os empresários.

Não há dúvida quanto à necessidade de disciplinar a terceirização, mas, infelizmente, o texto do projeto de lei não garante a criação de novos empregos, de acordo com uma agenda de trabalho decente. Muito pelo contrário, apenas acentua a violação recorrente dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Na seara internacional também não se vislumbra uma norma que regule a terceirização. Todavia, isso não quer dizer que a Organização Internacional do Trabalho seja omissa sobre a matéria, pois através, das suas declarações, convenções e recomendações, é possível extrair o posicionamento dela em torno do tema.

A OIT adotou normas que repudiam a discriminação e promovem a igualdade entre os trabalhadores. Por isso, qualquer dispositivo legal que infrinja esses fundamentos são totalmente incompatíveis com os princípios consagrados pelo organismo internacional.

Dessa forma, mesmo não tendo a OIT uma norma internacional versando sobre a questão da terceirização, da leitura das declarações, das recomendações e, especialmente, das Convenções 94, 100 e 111, conclui-se que o Projeto de Lei 4330/2004 é contrário àquelas disposições internacionais, por não garantir um trabalho que seja remunerado de forma satisfatória, praticado em condições de segurança e igualdade, com capacidade de proporcionar uma existência digna.

Para evitar que projetos de lei que flexibilizem direitos trabalhistas através da terceirização sejam aprovados, o ideal seria que a OIT criasse instrumento adequado para universalizar a regulamentação do tema e conferir proteção mínima aos trabalhadores inseridos nessa modalidade de relação contratual, pois só assim controlaria a concorrência entre os Estados e permitiria o renascimento da solidariedade entre os trabalhadores ao redor do mundo.

REFERENCIAS

_____. **Convenção n.º 100 da Organização Internacional do trabalho.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>> acessado em 17 jul. 2015.

_____. **Convenção n.º 111 da Organização Internacional do trabalho.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>> acessado em 17 jul. 2015.

_____. **Convenção n.º 94 da Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/462>> acessado em 17 jul. 2015.

_____. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_213.pdf> acessado em 03 jul. 2015.

_____. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/document>> acessado em 03 jul. 2015.

_____. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acessado em 03 jul. 2015.

_____. **História da OIT.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>> acessado em 01/07/2015.

_____. **Recomendação 198 da Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acessado em 07 jul. 2015.

ABRAMO, Silvana. **Por que dizer não ao PL 4330.** Abril. 2015 <<http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/por-que-dizemos-nao-ao-pl-4330/>>

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. Convenção n. 100 da OIT: pela igualdade entre homens e mulheres na remuneração de trabalhos de igual valor. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coordenadoras). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas.** São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL, **Constituição da república federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL, **Súmula 331 TST**.

CARVALHO, Almir Antônio Fabricio de. **A Terceirização e as Normas Internacionais do Trabalho Outsourcing and International Labour Standards**. 2013. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a09a8faf13c2b40b>>. Acesso em: 01 jul. 2015.

CAVALCANTI FILHO, Jayro de Melo. A Convenção n. 94 da Organização Internacional do Trabalho e sua aplicação na terceirização no setor público. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coordenadoras). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

CORRÊA, Lelio Bentes. A Crise Econômica e o Pacto Mundial Pelo Emprego da Organização Internacional Do Trabalho. **Terceirização e Desenvolvimento Econômico: Desafios para o trabalho decente**, Rio de Janeiro, p.10-15, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.amatral.com.br/material/no-merito-n45.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2015.

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

LEPORACI, Aline. Opinião dos Colegas: Existe compatibilidade entre a terceirização e a agenda de trabalho decente prevista pela OIT?. **Terceirização e Desenvolvimento Econômico: Desafios para o Trabalho Decente**, Rio de Janeiro, p.22-22, dez. 2011. Disponível em: <<http://www.amatral.com.br/material/no-merito-n45.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**.v.1–parte 1,São Paulo, LTr, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OIT. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/história>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acessado em 03 jul. 2015

SILVA, Rogerio Geraldo da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST**. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em: 01 jul. 2015.

SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional**. São Paulo: LTr, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 6. Ed., São Paulo: LTr, 2007.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Comentários à Convenção n. 111 da OIT. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coordenadoras). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.