

**XXVI ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA – DF**

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS I

ENEÁ DE STUTZ E ALMEIDA

ILTON GARCIA DA COSTA

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direitos e garantias fundamentais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eneá de Stutz e Almeida; Ilton Garcia Da Costa; Livia Gaigher Bosio Campello - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-445-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais.
2. Cidadania.
3. Sociedade Plural.
4. Garantias. XXVI Encontro Nacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34



XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS I

Apresentação

É com imensa satisfação que apresentamos aos leitores estes Anais compostos por artigos defendidos com extrema competência, após rigorosa seleção, no Grupo de Trabalho intitulado Direitos e Garantias Fundamentais I, durante o XXVI Encontro Nacional do CONPEDI, em Brasília.

Os trabalhos apresentados, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico e uma grande capacidade de reflexão sobre questões atuais dos Direitos Fundamentais. A busca pela efetivação dos Direitos Fundamentais depende diretamente da concretização da noção de cidadania, possibilitando a participação integral do indivíduo na sociedade. Nesse sentido, os temas abordados nestes Anais revelam boas reflexões sobre os direitos fundamentais, enfrentando os atuais desafios e anseios da sociedade. Demonstram ainda uma visão atenta e questionadora sobre o momento atual do país, suas problemáticas e sutilezas, daí a importância do exercício da cidadania para a defesa de uma sociedade plural, tudo em perfeita consonância com os ditames da democracia.

Esperamos que a partir destes Anais novas pesquisas possam surgir e avançar em favor de um direito cada vez mais justo.

Desejamos a todas e a todos uma excelente leitura!

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa (UENP)

Prof^a. Dr^a. Livia Gaigher Bosio Campello (UFMS)

Prof^a. Dr^a. Eneá De Stutz E Almeida (UnB)

**A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO TERCEIRIZADO
PERMANENTE DE FORMA IRRESTRITA E A LEI 13.429/17.**

**THE PRECARIFICATION OF THE CONDITIONS OF PERMANENT
TERRESTRIAL WORK OF AN IRRESTRICED AND LAW 13.429/17**

**Poliany Crevelaro Favarin ¹
Leda Maria Messias Da Silva ²**

Resumo

O presente trabalho tem por escopo analisar a terceirização e a possibilidade de fazê-la de forma irrestrita, em flagrante desvirtuamento da finalidade do instituto, precarizando ainda mais as condições de trabalho, que hoje já o são. Os trabalhadores terceirizados estão sujeito a salários menores, alta rotatividade, jornadas mais longas, pulverização sindical, acidentes e doenças ocupacionais, dentre outras mazelas. A terceirização na atividade-fim irá precarizar ainda mais essas condições, em flagrante desrespeito à dignidade da pessoa humana, retirando direitos mínimos assegurados constitucionalmente, promovendo o retrocesso social. Para tratar da questão, utiliza-se neste trabalho o método indutivo.

Palavras-chave: Flexibilização, Terceirização permanente, Atividade-fim, Precarização

Abstract/Resumen/Résumé

The purpose of this paper is to analyze the outsourcing and the possibility of doing it in an unrestricted way, in flagrant distortion of the purpose of the institute, precarizing even more the working conditions, which today are already. Outsourced workers are subject to lower wages, high turnover, longer hours, union spraying, accidents and occupational diseases, among other problems. Outsourcing in the final activity will further precarize these conditions, in flagrant disregard the dignity of the human person, removing minimum rights guaranteed by the Constitution, promoting social retrogression. To address the issue, the inductive method is used in this work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Flexibilization, Permanent outsourcing, End-activity, Precarization

¹ Mestranda no Programa de Ciências Jurídicas da UNICESUMAR/PR; Bacharela em História UEM/PR, Bacharela em Direito PUC/PR; pós graduada em Direito Civil, Processo e Trabalho PUC/PR, advogada.

² Pós-doutora, Dra. e Mestre em Direito do Trabalho; pesquisadora do ICET e CNPQ, Prof. do Mestrado e graduação do UNICESUMAR-PR; Prof. e pesquisadora da Graduação e Pós-graduação da UEM-PR, advogada

INTRODUÇÃO

As condições de trabalho dos terceirizados nos dias atuais, estão sujeitas as mesmas condições degradantes de trabalho já reiteradas ao longo da história. Seja pela escravidão, na antiguidade, ou pela subordinação trazida pela Revolução Industrial, os trabalhadores, cada vez mais explorados, formam a grande massa expropriada do século XXI. A flexibilização das condições de trabalho, nos moldes que vem ocorrendo, promove não apenas a redução de direitos, mas por vezes, sua completa supressão, precarizando-os.

Flexibilizar significa diminuir a rigidez. Assim, flexibilizar o ordenamento jurídico trabalhista tem por escopo reduzir os direitos dos trabalhadores face o capital, como possível solução para o enfretamento da crise. Não são poucas as formas de se flexibilizar o contrato de trabalho, a terceirização é uma delas.

A terceirização passou a ser admitida pela legislação brasileira em algumas hipóteses específicas nos termos da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, e pela Lei 13.429/17, voltadas a atividades específicas como conservação, limpeza e segurança, voltadas a atividade-meio, e não às atividades-fim, diferenciações supostamente, já superadas.

Todavia, a possibilidade de terceirização sem limites, ampla e irrestrita, vem socorrer o capitalismo e os meios de produção, retirando do trabalhador direitos fundamentais constitucionalmente estabelecidos, ferindo sua dignidade e promovendo a precarização das condições e o retrocesso social dos valores do trabalho, motivo pelos quais referido Projeto deve ser combatido. A terceirização como ocorre nos dias de hoje, já é extremamente prejudicial à classe trabalhadora. Sua ampliação será ainda mais nefasta, promovendo o retrocesso social do direito do trabalho.

Admitida a terceirização na atividade-fim, a mesma trará inúmeros prejuízos aos trabalhadores, à economia, e a sociedade, considerando que a terceirização ampla e irrestrita, não garante direitos mínimos aos trabalhadores como a isonomia salarial, a representação sindical, previdência social, férias, segurança, saúde, tratando o trabalhador como uma mera peça do mercado. A terceirização tem como principal objetivo favorecer o capital em detrimento da exploração do trabalho, promovendo a precarização dos direitos sociais, a superexploração das forças de trabalho e o total desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

1. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: A TERCEIRIZAÇÃO PERMANENTE DE FORMA IRRESTRITA REPRESENTA UMA POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO?

A realidade atual marcada pela crise econômica, requer o necessário aperfeiçoamento dos modos de produção e das relações de trabalho, com a consequente alteração do enquadramento jurídico da forma de prestação de serviço. A acumulação de capital, coloca os direitos sociais como um obstáculo ao desenvolvimento social.

A flexibilização surge como suposto mecanismo para o enfrentamento da crise. Ela promove enxugamento do Estado e mudanças nos contratos de trabalho, com a consequente alteração dos direitos do trabalhador. Tal instituto como vem sendo manipulado, traz vantagens para o capital, e ao contrário do que se prega, não traz benefícios aos trabalhadores, uma vez que se reduz direitos sob o falso argumento de que essa conduta propicia segurança jurídica e a criação de novos empregos.

Inúmeras leis e instrumentos normativos surgem nesse contexto para regulamentar o contrato de trabalho, na tentativa de “flexibilizar” o ordenamento jurídico vigente. Todavia, se mal aplicado, tal processo acarreta inúmeras lesões aos direitos de personalidade do trabalhador, e a consequente precarização das condições de trabalho.

Flexibilizar significa diminuir a rigidez, capacidade de se moldar a diferentes conjunturas, de se adaptar a diferentes contextos. Assim, flexibilizar o ordenamento jurídico trabalhista significa reduzir os direitos dos trabalhadores face a exploração do capital, como possível solução para o enfrentamento da crise (CREPALDI, 2003, p. 72).

Joaquim Donizeti Crepaldi (2003, p. 69), dispõe que “na flexibilização, os sistemas legais buscam fórmulas opcionais ou flexíveis de ajustar condições de trabalho, por meio de negociação coletiva ou pelos contratos individuais de trabalho”. Adapta-se o trabalho as condições da sociedade, sejam elas econômicas, políticas e sociais (ROESLER, 2014, p. 47), desenvolvendo cláusulas, na maioria das vezes, “in pejus” ao trabalhador.

A autêntica flexibilização, promove um ambiente de compensação dessas perdas, em relação ao trabalhador. São usados mecanismos para isso, o mais comum, por exemplo, é a garantia de emprego por certo período. A própria Constituição Federal de 1988 dispõe sobre a possibilidade de flexibilização nos termos do art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, face a redução salarial, redução e compensação de jornada de trabalho, e o aumento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (CREPALDI, 2003, p. 73), mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Todavia, segundo Leda Maria M. Silva e Lory Kurahashi (2009), as formas flexibilizadoras não se restringem a previsão constitucional. Segundo as autoras, flexibiliza-se os contratos de trabalho de forma negativa, na maioria dos casos, como ocorre nos “contratos por prazo determinado; trabalho temporário; trabalho a tempo parcial; empreitadas; cooperativas; redutibilidade salarial por acordo ou convenção coletiva; flexibilização das jornadas de trabalho e a terceirização de serviços”, ferindo os direitos de personalidade do trabalhador, contrariando o valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Além dos contratos de trabalho, pode se flexibilizar as condições dos mesmos, como a compensação da jornada de trabalho; banco de horas; redução dos salários; remuneração variável, com participação nos lucros e resultados desvinculados da remuneração, suspensão do trabalho (MARTINS, 2009, p. 33). Ou ainda, com a possibilidade do parcelamento das férias inferiores a 15 (quinze) dias, coincidindo com feriados e fim de ano, assim como de seu pagamento; fim do abono das férias (1/3); décimo terceiro salário diluído em 12 (doze) meses; reduzir ou acabar com o piso salarial e o salário mínimo. Estes quatro últimos, entende-se que sejam precarização.

Diante de inúmeras configurações de flexibilização destaca-se a terceirização, fruto da evolução das relações trabalhistas, presente em todo cenário nacional, seja na esfera privada ou pública. Tem por suposto objetivo dinamizar e especializar serviços, através da delegação de atividades que não constituem o objeto principal da empresa.

A terceirização permanente na atividade-meio representa uma das formas flexibilizadoras de contratação. Tal modelo consiste na contratação de outra empresa, delegando a terceiros atividades intermediárias e especializadas, a prestadoras de serviço, ante a necessidade de uma produção cada vez mais competitiva voltada a sua atividade-meio.

Arnaldo Süssekind (2004, p. 210), define a terceirização como “à contratação de empresas especializadas em segmentos da produção não correspondentes ao objeto final da contratante ou para execução de atividades-meio não fundamentais ao funcionamento da empresa”. A empresa transfere para outra suas atividades secundárias, consideradas aquelas atividades periféricas ou auxiliares, concentrando-se em sua atividade principal.

Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 473), dispõe que a terceirização promove uma relação trilateral nas relações de trabalho, entre empresa tomadora, empresa contratante e o prestador de serviços. O trabalhador participa diretamente da produção do tomador de serviços, em sua atividade-meio, sem que com ele mantenha qualquer vínculo de emprego.

No ordenamento jurídico brasileiro a previsão normativa que regulamenta as possibilidades de terceirização estão dispostas na Súmula nº 331 editada pelo Tribunal Superior

do Trabalho, podendo ser aplicada nas relações de trabalho especializados, em casos específicas, como a conservação e limpeza, o serviço de vigilância bancária e o contrato temporário. Pode ser utilizada também no serviço público, desde que ligados à atividade-meio do tomador, inexistentes a personalidade e a subordinação direta (NASCIMENTO, 2007, p. 627), sendo vedada a terceirização da atividades fim da empresa.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 487-489), dispõe que a terceirização nos termos da Súmula nº331, deve ser considerada lícita. Quando tratar sobre a contratação de trabalho temporário (intermediação de mão-de-obra nos termos da Lei 13.429/17 que revogou parte da Lei 6.019/74); as atividades de vigilância (Lei 7.102/83); as atividades de conservação e limpeza; e a possibilidade de contratação para execução de “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”.

O contrato de trabalho temporário tem sua aplicação delimitada pela Lei nº 13.429/17, que revogou parte da Lei anterior nº 6.019/74, sendo possível a contratação em tal modalidade para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, nos termos do art. 2º. Da mesma forma, o serviço de vigilância pode ser terceirizado por qualquer empresa do mercado de trabalho, sem restrição, nos termos da Lei nº 7.102/83 alterada pela Lei nº 8.863/94, assim como o serviço de conservação e limpeza.

Já em relação a “serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador”, atualmente a definição de atividade-meio e atividade-fim é bem delineada, seja pela jurisprudência ou doutrina, em que pese não haver previsão normativa expressamente discriminadas. A atividade-meio se refere as atividades não essenciais e secundárias, periféricas, complementares, estando assim, a atividade-fim relacionada à atividade principal do tomador, serviço em que a empresa é especializada.

Leda Maria Messias da Silva (2005, p. 83-84), define atividade-fim como aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, trata-se do objeto social da empresa, e atividade-meio se refere às atividades secundárias em relação ao objeto principal, embora ainda que essenciais, não estão ligadas a atividade principal da empresa.

Nos termos da Súmula 331 do TST, ocorrendo a terceirização permanente nas atividade finalísticas do tomador, presentes a personalidade e a subordinação, ocorre a formação do vínculo contratual entre tomadora e trabalhador, sendo a terceirização considerada ilícita, uma vez que contraria o ordenamento jurídico vigente. Nesses casos, deve prevalecer o princípio da primazia da realidade, predominando a verdade dos fatos sobre a forma (DELGADO, 2015, p. 490).

Todavia, tal conjuntura passa por mudanças, uma vez que pretende se aprovar a terceirização na atividade-fim.

Atualmente o número de empresas que terceirizam suas atividades-meio é muito grande. Segundo o Dieese (2017), a terceirização está presente nas atividades econômicas relacionadas à “manutenção e reparação; serviços de preparação; serviços especializados; representantes comerciais; atividades auxiliares; suporte técnico; fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; atividades de cobranças”, entre outros.

Segundo dados, em 2014, “havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, essas últimas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formais no Brasil” (DIEESE, 2017).

A terceirização permanente voltada às atividades específicas, aplicadas na atividade-meio, sem pessoalidade e subordinação, se bem utilizadas, funcionam como técnica de gestão, possibilitando a reorganização da estrutura e de produção da empresa, promovendo alguns ganhos, ainda que reduzindo alguns direitos e garantias dos trabalhadores. Existem casos em que a terceirização de serviços é necessidade eventual, e não habitual.

Todavia, a terceirização da forma como vem sendo utilizada, retira direitos dos trabalhadores, promove a precarização das relações de trabalho e a diminuição dos direitos sociais. Se de fato for regulamentada sua utilização nas atividades finalísticas, estaremos diante de retrocesso social, expondo o trabalhador a redução de salários, doenças laborais, morte no trabalho, sobrecarregando o Estado, responsável por amparar esse trabalhador. A empresa oca, sem bens, voltada ao aluguel de mão-de-obra, em busca de maiores lucros, certamente, se tornará comum.

Tal conjuntura contraria o ordenamento jurídico vigente, beneficia o capital em detrimento da exploração da massa trabalhadora, não garante direitos mínimos como a isonomia salarial, a representação sindical, previdência social, férias, segurança, saúde, tratando o trabalhador como uma mera peça do mercado, precarizando ainda mais as relações de trabalho.

Portanto, respondendo à pergunta inicial, deve-se proibir essa espécie de regulamentação da terceirização permanente voltada a atividade-fim, pois não representa uma forma de flexibilização do contrato de trabalho, mas sim a ameaça contra a vida dos trabalhadores em face da busca por lucro.

O ordenamento jurídico brasileiro pautado na dignidade humana, no valor social do trabalho e na livre iniciativa deve priorizar a vida, a distribuição de renda e a inclusão social, articulados com a valorização do trabalho. A terceirização como se propõe, contraria o ordenamento jurídico, e tem como principal objetivo promover a precarização dos direitos

sociais, com a superexploração das forças de trabalho e o total desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

2. PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO PERMANENTE DE FORMA IRRESTRITA

A busca por lucros, com a conseqüente redução de direitos promove a conseqüente precariedade das condições de trabalho dos terceirizados. Dessa forma, a terceirização da atividade-fim aumentará essa precarização e as lesões aos direitos de personalidade do trabalhador, em flagrante ofensa às normas e princípios constitucionais do direito do trabalho, em evidente afronta ao valor social do trabalho, direito fundamental do trabalhador uma vez que os terceirizados ganham menos, trabalham mais, ficam menos tempo nos empregos e estão mais sujeitos a acidentes de trabalho.

A utilização da mesma, mostra-se voltada apenas às necessidades empresariais, reduzindo os trabalhadores ao papel de coisa, meros objetos do mercado, deixando-os sem proteção, causando prejuízos nefastos à sua vida, dignidade e direitos da personalidade.

a) Direitos de Personalidade do Trabalhador

A Constituição Federal proclamada em 1988 tutela os direitos fundamentais do homem, consagrando a necessária proteção à dignidade humana, ao valor social do trabalho e à livre iniciativa. Ocorre que a terceirização da atividade-fim afasta a garantia social do trabalho, e não observa os preceitos fundamentais, base do Estado democrático de Direito, ferindo a dignidade da pessoa humana e os direitos de personalidade do trabalhador.

A base do Estado Democrático de Direito, fundamento da República Federativa do Brasil, está pautado na valorização da dignidade da pessoa humana, prevista no artigo 1º, III, elemento determinante para promoção da inserção social e econômica dos trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 62-63) a Constituição vigente está direcionada à ordem econômica, social e aos direitos sociais, ajustada em um tripé “a pessoa humana, com sua dignidade, a sociedade política e a sociedade civil, concebidas como democráticas e inclusivas” (DELGADO, 2015, p. 63), garantindo a efetiva tutela da dignidade da pessoa humana, promovendo a democratização e inclusão social.

A dignidade da pessoa humana é tida como pináculo dos direitos da personalidade, essenciais à pessoa humana e tutelados no ordenamento jurídico brasileiro.

De acordo com Carlos Alberto Bittar (1999, p. 01), os direitos da personalidade são, “Direitos reconhecidos a pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos”.

Os direitos de personalidade estão dispostos no ordenamento jurídico, especificamente delimitados pelo Código Civil de 2002, expressamente em seu art. 11 ao 21, tutelando o direito à honra, à imagem, à privacidade, à dignidade humana.

O homem deve ser protegido em relação ao seu patrimônio, em relação ao seu contexto social, e em sua essência, garantindo direitos mínimos que lhe assegurem a dignidade, representando o trabalho uma forma de inserção na sociedade, garantindo o mínimo existencial necessário a sua existência digna. Os direitos da personalidade do trabalhador devem ser protegidos, pois são direitos fundamentais, consagrado pelo texto constitucional (SILVA; KURAHASHI (2009).

Ao analisar as relações de trabalho é preciso resguardar as qualidades e atributos essenciais do trabalhador, de forma que lhes sejam preservados “sua integridade física, psíquica e intelectual, bem como o direito à sua integridade moral” (ALVARENGA, 2013, p. 73).

A Constituição Federal consagra em conjunto com a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, princípios fundamentais que constituem base do ordenamento, bem como, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visem a melhoria de sua condição social (artigo 7º), apontando o trabalho como garantidor da melhoria da condição social do trabalhador.

Nesse contexto, Rubia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 73), dispõe que “Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, estar-se-á violando a sua dignidade”. Deve-se proteger o trabalho almejando a promoção do bem estar social e o desenvolvimento econômico da sociedade.

Nas palavras de Leda Maria Messias da Silva e Lory Kurahashi (2009), “(...) há que se ter e manter a dignidade humana mesmo enquanto se trabalha, pois o trabalho além de contribuir para o desenvolvimento do negócio, contribui para a sua vida digna. Os direitos de personalidade são os que asseguram essa dignidade ao trabalhador”.

Deve-se portanto, tutelar o homem, o trabalhador, a parte mais fraca da relação jurídica, uma vez que o contrato de trabalho privilegia o patrão, pois é ele quem formula o contrato e suas condições, estabelecendo um verdadeiro contrato de adesão.

Inúmeras formas de discriminação podem ocorrer, e ocasionar lesões aos direitos da personalidade, como por exemplo, acidentes de trabalho com perda da capacidade, partes do corpo, ou até a morte; escravidão de adulto ou infantil; patologias ligadas ao esforço repetitivo; más condições ambientais, ergonômicas, higiene e segurança do trabalho; jornadas excessivas; assédio sexual ou moral; não reconhecimento do vínculo empregatício; privação do convívio com a família, entre outros (SILVA, KURAHASHI, 2009).

Nesse sentido, a terceirização aplicada à atividade finalística da empresa, promoverá a precarização ainda maior dos contratos de trabalho, e o conseqüente desrespeito aos direitos da personalidade do trabalhador, ferindo-os em sua honra, saúde, segurança, retirando-lhes a possibilidade de usufruir de condições de trabalho dignas. Assim, retira-se direitos mínimos inerentes à dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, tutelados pela Constituição Federal, como férias, isonomia salarial, proteção à saúde e segurança.

Diversos serão os prejuízos aos trabalhadores, à economia, e à toda sociedade. Denota-se que o principal objetivo do legislador é favorecer o capital face a promoção do massacre da massa trabalhadora, promovendo a precarização dos direitos sociais, e a superexploração das forças de trabalho, como se verá a seguir.

b) Precarização das condições de trabalho na terceirização permanente de forma irrestrita

A possibilidade de aplicação da terceirização na atividade-fim promove a precarização exacerbada das condições de trabalho, tornando a prática predatória, com a redução de custos pela via da exploração de trabalho em condições e relações precárias, em detrimento da lei, ofendendo os direitos de personalidade do trabalhador, como saúde, segurança, retirando dos mesmos o mínimo existencial, sujeitando-os a péssimas condições de trabalho.

Precarizar significa tornar algo incerto, ruim. A precarização no direito do trabalho implica na redução de garantias e benefícios dos trabalhadores, com o conseqüente esfacelamento dos direitos trabalhistas.

Noêmia Lazzareschi (2015) conceitua a precarização das condições de trabalho como o agravamento da situação dos trabalhadores face a reestruturação produtiva, que tem por lógica organizacional a redução dos custos e postos de trabalho, que impedem o pleno acesso dos trabalhadores aos direitos sociais, como ocorre na terceirização e no trabalho temporário.

Para Laercio Lopes da Silva (2015, p. 112) a precarização promove impacto negativo ao trabalho e ao próprio trabalhador, ferindo sua dignidade e atingindo sua personalidade, privando-o de valores essenciais ao seu desenvolvimento humano e reconhecimento profissional, sujeitando o trabalhador a ambientes desfavoráveis ao seu desenvolvimento.

Infinitas são as possibilidades de precarização, podendo as mesmas serem vislumbradas nos contratos de trabalho, nas condições ajustadas ou nas condutas empresariais.

A terceirização representa possibilidade de precarização. A precarização ocorre quando há redução da remuneração, redução de benefícios e garantias, aumento de acidentes e doenças decorrente do trabalho, maior rotatividade de trabalhadores, assédio moral, entre outros.

A mesma é permitida na atividade-meio, em casos específicos nos termos da Súmula 331 do TST e da Lei 13.429/17³, todavia, na forma como vem sendo aplicada, já provoca muitos desvios, chegando a terceirização ilícita. Esse é o ponto crucial para distinguir a presença da precarização ou mera contratação de mão de obra terceirizada (SILVA, 2008), pois, se mal aplicada, a terceirização precariza e submete os trabalhadores a péssimas condições.

Nesse contexto, denota-se uma preocupação exacerbada do legislador em regulamentar de forma explícita a terceirização na atividade-fim. A terceirização irrestrita com escopo de reduzir despesas com a contratação de trabalhadores na atividade-fim, não é ferramenta de gestão, mas de precarização.

A regulamentação da terceirização permanente de forma irrestrita, contrariando os termos presentes na Súmula 331, promoverá precarização exacerbada das condições de trabalho de todos os terceirizados, reduzindo os trabalhadores a meras peças de mercado, substituíveis, sem força para lutar pelos seus direitos, face a pulverização sindical. Sua aplicação de forma irrestrita, provocará redução do salário, dos benefícios, rotatividade dos trabalhadores; aumento da jornada de trabalho; acidente de trabalho; enfraquecimento sindical, etc. (COUTINHO, 2015, p. 180)

Segundo o Dieese (2017), em 2014, existiam 12,5 milhões de trabalhadores terceirizados no Brasil. Com a regulamentação da terceirização permanente de forma irrestrita, esse número aumentará vertiginosamente, de modo que as mesmas passarão a ser aplicadas em todas as atividades. Todavia, como imaginar que um hospital terá médicos terceirizados que

³ Ver item 3 deste artigo, no qual entende-se que esta Lei não terceiriza a atividade-fim.

ganhem menos que os efetivamente contratados para cuidar de vidas? Ou enfermeiros? Como as escolas terceirizarão seus professores? Ou como o Estado promoverá a terceirização de policiais? É preciso estabelecer limites a essa terceirização permanente de forma irrestrita.

A precariedade salarial presente na terceirização é absoluta, uma vez que as empresas prestadoras precisam retirar o lucro de algum lugar, e o fazem reduzindo os salários dos terceirizados. Assim, não havendo legislação e entendimento doutrinário que assegure aos trabalhadores terceirizados isonomia salarial, os mesmos ganham salários inferiores.

Segundo o Dieese (2017),

A análise comparativa da remuneração nominal média mostra que, nas atividades tipicamente terceirizadas, ela é inferior à praticada nas atividades tipicamente contratantes.

De 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%. Em dezembro de 2014, a remuneração média nas atividades tipicamente contratantes era de R\$ 2.639, enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas era de R\$ 2.021.

Uma vez que o ordenamento jurídico assegura ao trabalhador o mínimo existencial objetivando asseverar uma existência digna, se faz necessário garantir aos trabalhadores terceirizados o mesmo salário mínimo oferecido aos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora e na mesma função, ou, regulamentar um salário mínimo, que afirme ao trabalhador terceirizado uma existência digna (SILVA, 2015, p. 75).

Além da discriminação salarial, o terceirizado sofre discriminação moral no ambiente de trabalho, seja ele interno ou externo. Segundo Laercio Lopes da Silva (2015, p. 111-113), o trabalhador terceirizado se enquadra à margem do contexto empresarial, sem que ele seja reconhecido como os demais trabalhadores diretamente contratados, sem as mesmas prerrogativas e proteção, assim:

Inúmeros são os relatos de trabalhadores que apontam como o maior prejuízo a perda de autoestima, a situação de verdadeira exclusão, provenientes da imposição de um estigma de não ser merecedor de formalismo do vínculo empregatício.

Não raro, nesse cenário, as queixas habituais não se limitam à perda pecuniária, decorrente do não pagamento de parcelas trabalhistas, inclusive previstas em Convenções e Acordos Coletivos, e sim, surpreendem por envolver questões simples do dia a dia do trabalho, como a exclusão de participação em confraternizações e convívio com os demais, a impossibilidade de se posicionar perante a família e colegas como verdadeiro empregado da empresa e, principalmente, o sentimento de frustração por não ser merecedor das mesmas prerrogativas dos empregados celetistas (SILVA, 2015, p. 113).

Paralelo a isso, a terceirização promove o enfraquecimento sindical, uma vez que uma empresa terá todos os seus trabalhadores terceirizados e enquadrados nos mais diversos sindicatos, reduzindo sua capacidade de organização. Os trabalhadores terceirizados não tem

acesso aos direitos sociais conquistados pela sua verdadeira categoria, pois não são inseridos na categoria da empresa tomadora, ou seja, não integram a categoria sindical dos trabalhadores que possuem contratos direto com a empresa tomadora, são inseridos no sindicato da empresa prestadora, ainda que em ramo diverso da tomadora (COUTINHO, 2015, p. 122).

Como resultado, tem-se a pulverização e o enfraquecimento sindical, uma vez que os trabalhadores terceirizados serão representados por sindicatos diversos. Assim, nos casos em que a tomadora possuir apenas trabalhadores terceirizados, seus trabalhadores serão enquadrados nas mais diversas categorias sindicais. Caso ocorra greve de algumas prestadoras, como conciliar interesses dos mais diversos sindicatos?

Nesse contexto, Grijalbo Fernandes Coutinho (2015, p. 143-144) dispõe que a terceirização fragmenta a cadeia produtiva e prejudica, “espatifando” as organizações sindicais e “pulverizando” os trabalhadores.

Outro fato importante na precarização ocasionada pela terceirização está relacionada aos altos índices de acidentes. Segundo Grijalbo Fernandes Coutinho (2015, p. 174 et. seq.), a acidentalidade ocorre em todos os setores, todavia as pesquisas e estatísticas dificilmente levam em conta os terceirizados. Mas nas áreas relacionadas ao setor elétrico, petroquímico, especificamente a Petrobrás, e da construção civil é possível verificar um apanhado geral.

Segundo o autor (COUTINHO, 2015, p. 189), no setor elétrico em 2012, “para 9 acidentes entre trabalhadores próprios morreram 58 terceirizados”, sendo elevadíssimo o índice de morte de terceirizados no setor elétrico brasileiro. Ainda, segundo Coutinho (2015, p. 193), em determinado ano para cada trabalhador próprio, são 6 terceirizados mortos no setor elétrico. Paralelo a isso, há os graves acidentes, que deixam inúmeros sequelados, que perdem partes do corpo, que perdem sua capacidade laborativa e passam a depender da previdência social.

A alta taxa de mortalidade dos trabalhadores terceirizados demonstra, sem subterfúgios, quão perigoso é o ambiente de trabalho por eles frequentado, cuja saída diária de casa para garantir a subsistência familiar resulta no enfrentamento de uma “**guerra civil**” (grifo nosso), deixando pelo caminho, sequelados, multilados, mortos e muitos traumas familiares (COUTINHO, 2015, p. 194).

Sérgio Pinto Martins (2012, p. 35), também dispõe que as empresas terceirizadas apresentam maior número de acidentes do trabalho. Diversas empresas tomadoras ignoram a necessária proteção à sua saúde e segurança no ambiente de trabalho, ferindo sua dignidade, causando prejuízos a vida do trabalhador.

O número de acidentes que ocorrem na Petrobrás e no setor da construção civil também assustam. Grijalbo Fernandes Coutinho (2015, p. 203-204), dispõe que entre 1995 e 2013, os

terceirizados da Petrobrás passaram de 29.000 para 360.180, contra 86.108 empregados diretamente contratados. A taxa de mortalidade nesse período é de 7,23 terceirizado para cada contratado. Os níveis de acidentes fatais são estarrecedores, a no ambiente de trabalho se verifica “discriminação, humilhação, assédio moral, precariedade laboral absoluta e altos índices de acidentes de trabalho de enorme gravidade” (COUTINHO, 2015, p. 206).

Da mesma forma ocorre com a construção civil. As grandes empresas utilizam-se da terceirização de serviços para construção de grandes obras como ocorreu na copa do mundo (SOUTO MAIOR, 2015), o mesmo menciona uma matéria de jornal que cita que se as condições encontradas ali dissessem respeito a outra obra que não fosse a copa, o Ministério Público do Trabalho faria uma denúncia e interditaria a obra. Inúmeras empreiteiras como a Odebrecht, a Andrade Gutierrez, contrataram trabalhadores terceirizados para execução de obras que tiveram várias vítimas, como a copa do mundo, a arena do Corinthians (Itaquerao), arena Amazônia, Arena Pantanal, Estádio Mané Garrincha em Brasília, mas nada divulgou-se na mídia (COUTINHO, 2015, p. 211-212).

As jornadas de trabalho dos terceirizados são mais longas, segundo dados do Dieese (2017) “Em relação a jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes”. Essa jornada elástica, contribui para a ocorrência dos acidentes de trabalho, uma vez que o trabalhador em longas jornadas chega a estafa, perdendo sua capacidade de concentração.

A alta rotatividade desses trabalhadores também é preocupante. Os terceirizados circulam entre diferentes empregadores. Segundo o Dieese (2017), “nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos. Esse último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade”. Segundo o Dieese tal fato é preocupante, pois:

(...) Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, ocasionando descapitalização do FGTS (DIEESE, 2017).

Deve-se levar em conta, além dos efeitos nefastos da terceirização na vida dos trabalhadores, os efeitos negativos da terceirização irrestrita para os próprios tomadores, defensores assíduos da regulamentação do instituto.

Imagine uma empresa oca, que terceiriza todos os serviços, atividade-meio e atividade-fim, tendo inúmeros prestadores, dos mais diversos ramos em seu quadro de prestadores de serviços para produção de seu produto final, filiadas aos mais diversos sindicatos, como ficaria a empresa tomadora caso a mesma enfrente diversas greves de suas prestadoras? Como poderia a empresa tomadora se defender enquanto uma empresa oca que terceiriza todas as suas atividades atividades? A empresa tomadora perde o domínio de sua cadeia produtiva, e face a pulverização sindical promovida pela terceirização, a mesma fica ao alvedrio do resultado das negociações com os mais diversos sindicatos.

E ainda, considerando a empresa tomadora, oca, que terceiriza todas as suas atividades desde a produção até a venda do produto, importante salientar que a mesma perde sua especialidade e o controle da produção, de modo que ela se torna a empresa secundária, seguidas pelas principais que, de fato, promovem a produção do produto. E se uma dessas prestadoras que produz o produto final, logo, especialista em sua produção, decide se tornar uma concorrente dessa tomadora, colocando seus produtos no mercado, como por exemplo no ramo da industrial têxtil e/ou automobilística, o tomador se torna um mero administrador de empresas, perdendo o controle do seu negócio?

Claro que tais conjunturas não aparecerão a curto prazo. Os efeitos nefastos da terceirização irrestrita surgirá a longo prazo. A empresa interposta/prestadora precisa obter lucro e reduzir os custos, e quem paga a conta é o trabalhador (CASTRO, 2014, p. 118).

O que gera empregos é o desenvolvimento econômico. Necessário que haja então uma compensação entre trabalho e capital, e o conseqüente sopesamento de interesses, para que um complemente o outro. A redução e a precarização dos direitos dos trabalhadores não deve ser utilizado como trampolim para o progresso econômico.

As possibilidades de flexibilização em tempos de crise devem ser aplicadas com atenção ao Princípio da Isonomia, do valor social do trabalho e da dignidade humana. A regulamentação da terceirização voltada à atividade-fim irá precarizar ainda mais essas condições.

A precariedade se inscreve num modo de dominação, promovendo a ruptura com o modelo de trabalho tradicional, tutelado pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e Leis esparsas. A terceirização nas atividades finalísticas deve ser rechaçada, uma vez que sujeita os trabalhadores a condições de trabalho degradantes, análogas a de escravo, retirando direitos e ferindo os direitos de personalidade do trabalhador. Os direitos dos trabalhistas não tem culpa da crise econômica, mas a alta cargas tributária que pesa sobre o empregador e a má administração, sim.

3. LEI 13.429/17: NÃO APROVA A TERCEIRIZAÇÃO PERMANENTE DE FORMA IRRESTRITA

A Lei 13.429/17 regulamenta o contrato temporário e sua possibilidade de aplicação a qualquer atividade, seja ela atividade-meio ou atividade-fim de forma clara e objetiva, nos termos do art. 9, §3º. Todavia, tal permissibilidade não se aplica à prestação de serviços permanentes a terceiros, uma vez que nos termos do art. 4º - A, os serviços prestados devem ser “determinados e específicos”. Assim, pela interpretação dada à lei, a mesma se aplica apenas às atividades temporárias, de modo que para as atividades permanentes, a lei como foi aprovada, não se refere à permissibilidade da terceirização permanente para a atividade-fim.

Manoel Carlos Toledo Filho (2017), desembargador da Anamatra dispõe que:

(...) O atual conteúdo da Lei 6019/74, tal qual restou consolidado pela Lei 13.429, permite sim a intermediação de mão de obra dentro da atividade-fim no caso do trabalho temporário – o que não é nenhuma novidade – mas o veda no âmbito de qualquer outra modalidade de intermediação. Ou seja, a admissão de um trabalhador para uma tarefa concernente à atividade própria ou principal da empresa, se não o for mediante contrato de trabalho temporário, deverá, forçosamente, assumir a forma de contratação direta.

Da mesma forma, o doutrinador Arnaldo Sussekind (2004. p. 207), já dispunha que o trabalho temporário era aplicado na atividade finalística das empresas, nos termos da Lei nº 6.019/74, uma vez que o trabalhador temporário é inserido no contexto empresarial, com pessoalidade e subordinação, objetivando a substituição de pessoal permanente nos termos do art. 2º. Temos como exemplo, a substituição do trabalhador permanente em razão de férias, licença maternidade, licença paternidade, licença médica, licença previdenciária, etc.

Todavia, quando o legislador trata na Lei 13.429/17 sobre a prestação de serviços permanentes a terceiros, dispõe nos termos do art. 4º-A, que a empresa prestadora deve “prestar à contratante serviços determinados e específicos”. Ou seja, ao contrário da previsão normativa referente ao contrato temporário, a Lei não autoriza a terceirização permanente na atividade-fim, ao contrário, dispõe que o serviço deve ser determinado e específico, por isso, a interpretação do dispositivo remete a serviço certo e definido, o que nos remete à atividade-meio.

Importante mencionar que a terceirização permanente se distingue do terceirização aplicada mediante a contratação temporária. A terceirização se refere a prestação de serviços por empresa especializada, na execução de atividades específicas em determinados segmentos da empresa, não essenciais, que não estejam ligadas ao seu objeto social (SUSSEKIND, 2004,

p. 207). Já o contrato temporário, modalidade de terceirização, se caracteriza pelo o fornecimento de mão de obra à tomadora por meio de empresa interposta, intermediadora do contrato temporário (NASCIMENTO, 2007, p. 625). O trabalhador é inserido da atividade finalística da empresa.

Tanto o trabalho regulado por empresa interposta como a terceirização permanente são regulados pela Súmula 331 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho. Tal previsão normativa possibilita a contratação por empresa interposta, na modalidade temporária, única forma de terceirização interna que o trabalhador está inserido nas atividades finalísticas da empresa. Permite a terceirização das atividade-meios empresariais, aquelas que não estejam diretamente relacionada a seu objeto social, em casos determinados e específicos, como a conservação e limpeza, serviço de vigilância bancária, desde que não haja personalidade e subordinação (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 46-47).

O trabalho temporário há muito pode figurar no contexto finalístico da empresa. Tal possibilidade já é prevista pela Súmula 331 e pela modificada Lei 6.019/74. No entanto, considerando os termos da Súmula 331 e a previsão normativa contida na Lei 13.429/17, no que diz respeito à terceirização permanente, a mesma pode apenas ocorrer nas atividades-meio.

Guilherme Guimarães Feliciano (2017), dispõe que a Lei não é clara ao tratar da terceirização permanente de forma irrestrita, uma vez que “O art. 4º-A, caput, apenas registra o conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros; e, ao defini-la, refere a prestação, à contratante, de “serviços determinados e específicos”; nada diz, porém, quanto às atividades-fim da empresa contratante”.

A previsão normativa é genérica ao definir que “a prestadora deve prestar serviços determinados e específicos” (art. 4º, A). Para o trabalho temporário a Lei é clara, permitindo-o sua aplicação na atividade-meio ou atividade-fim (art. 9º, §3º), possibilitando a intermediação de mão-de-obra a todos os setores da empresa, sem distinção.

Guilherme Guimarães Feliciano (2017), chama a atenção para a discussão suscitada pela definição de atividade-meio e atividade-fim. Segundo o jurista,

Alguém poderia redarguir com o fato de a terminologia em questão — atividade-fim vs. atividade-meio — não ser bem conhecida da legislação nacional (nada há na CLT, p. ex., a esse respeito); antes, foi um produto da construção jurisprudencial brasileira. Ocorre, porém, que a Lei n. 13.429/2017 indubitavelmente conhece tal dicotomia; tanto que, no artigo 9º, par. 3º, como agora introduzido na Lei n. 6.019/1974, está textualmente dito que “[o] contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços” (g.n.). Essa distinção, porém, não aparece na regulação dos contratos celebrados com empresas de prestação de serviços a terceiros.

Atualmente, doutrina e jurisprudência, apontam as diferenças entre atividade-meio e atividade-fim. Atividades-meio se referem a atividades secundárias, periféricas, que não tratam o objeto social da empresa, enquanto a atividade-fim se refere a operações que possuem relação com a atividade central da empresa, sendo vedada sua aplicação pelo ordenamento jurídico brasileiro (CASTRO, 2014, p. 119).

A Lei 13.429/17, não faz essa distinção quando dispõe sobre a terceirização permanente, apenas o faz em relação ao trabalho temporário. A previsão normativa dispõe sobre a terceirização de serviços determinados e específicos, mas não os define. Pela interpretação aplicada aos termos utilizados pelo legislador, determinado significa definido, estipulado, decidido, e específico significa discriminado, exclusivo.⁴

Assim, face a interpretação dada a redação do art. 4º-A, não se permite a terceirização irrestrita, permanecendo a aplicação da previsão normativa anterior. Nas palavras de Guilherme Guimarães Feliciano (2017), se o legislador não autoriza expressamente a terceirização da atividade-fim, aplica-se a condição jurídica anterior, regulada pela Súmula 331, uma vez que “a lei não proíbe textualmente, mas tampouco autoriza textualmente”. Todavia, importante mencionar que caso aprovado o Projeto 6.787/16, a possibilidade de terceirização permanente torna-se real, uma vez que pelo texto normativo, a mesma é autorizada.

Interpretar que a contratação de serviços determinados e específicos se refere a atividade-fim é errônea e abrangente. Interpretar a norma dessa forma é aplicá-la “in pejus” ao trabalhador, o que não se admite pelo Princípio da Proteção aplicável ao Direito do Trabalho.

Deve pautar-se na regra da interpretação do Princípio de proteção do “in dubio pro operário”, considerando que a previsão normativa, não modifica o ordenamento jurídico existente, uma vez que não inova, de forma clara e objetiva como o faz para os contratos temporários. Dessa forma, não permite a terceirização permanente de forma irrestrita, vigendo portanto, a Súmula 331 do TST, restringindo-se a atividade-meio.

Se o fizesse, promoveria a comercialização do trabalhador, pois para produzir bens ou serviços basta comprar mão-de-obra. Dessa forma, é necessário que a empresa tenha trabalhadores subordinados executando a atividade-fim, com força de trabalho própria, sob sua subordinação e responsabilidade (FELICIANO, 2017).

A terceirização da atividade-fim não se legitima à luz do Direito do Trabalho, por constituir abuso flexibilizador da contratação de mão-de-obra no espaço em que a empresa tem por função econômica manejar os fatores de produção, inclusive o

⁴ Significado atribuído de acordo com o dicionário Michaelis. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/>. Acesso em: 27 de abr. de 2017.

trabalho, para a realização de seus objetivos econômicos e de sua função social. Nessa direção, a terceirização da atividade-fim constitui fraude ao regime de emprego, prática equiparada à intermediação ou locação de mão-de-obra (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 60).

A Lei 13.429, volta-se para os interesses mercantis, na qual os empresários, mais fortes, subvertem a lógica da relação contratual ditando as regras do contrato de trabalho. Os trabalhadores, hipossuficiente nessa relação, sem opção, sujeitam-se às péssimas condições e aos interesses dominantes voltados ao lucro e à redução de custos, face à uma exploração cada vez maior.

Todavia, a interpretação que se tem da Lei 13.429/17 é que a mesma não permite a terceirização irrestrita. A terceirização da atividade-fim permanente objetiva fraude geral ao sistema jurídico-trabalhista, face à locação de mão-de-obra, com a consequente mercantilização do trabalho humano. Tal conjuntura representa um enorme retrocesso social, e tal previsão genérica serve de amparo para suscitar e reviver o Projeto nº 30 de 2015 (Lei 4330/94), que aguarda votação, e que terceiriza a atividade permanente irrestrita de forma clara e objetiva.

4. CONCLUSÕES

A flexibilização dos direitos trabalhistas promove a desregulamentação de direitos dos trabalhadores em favor do capital, da redução de custos dos empresários, retirando direitos e garantias fundamentais constitucionalmente garantidas.

Assim, a terceirização atualmente sumulada, nos moldes como ocorre, já promove a precarização das condições de trabalho. Com a regulamentação da terceirização de todos os setores da empresa, a mesma se tornará uma mera exploradora de mão de obra, sem bens ou recursos financeiros suficientes para arcarem com as possíveis custas de uma demanda judicial, seja por inadimplência ou indenização por acidente e doenças.

Tal instituto possibilita o aumento da exploração, reduzindo o trabalhador a “coisa”, a “objeto”, exposto a péssimas condições de trabalho, uma vez que não garante isonomia salarial, a representação sindical fica prejudicada, pulverizada, sujeitando os trabalhadores a acidentes e doenças ocupacionais, entre outros. Tais condutas ferem diretamente a dignidade humana do trabalhador, o valor social do trabalho, sendo contrário ao Estado de bem estar social, promovendo o processo de segregação e discriminação dos trabalhadores, sendo o mesmo tratado como mera peça de mercado, descartável.

A Lei 13.429/17 não permissibiliza a terceirização irrestrita, todavia tem como objetivo criar insegurança jurídica em relação a aplicação da terceirização permanente, abrindo

caminho para a aprovação do Projeto nº 30 de 2015. O que se busca não é meramente o conceito de atividade fim e atividade meio, face às possíveis permissões de contratação de mão de obra, mas sim colocar em cheque 200 anos de história do Direito do Trabalho, colocando em risco o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa, fundamento da República.

Os interesses econômicos desmedidos se sobrepõem aos direitos sociais históricos. Não se pode deixar que isso aconteça. A terceirização como já ocorre nos termos da Súmula 331 já vem sendo aplicada de forma precarizante, a implementação da terceirização em todos os setores da economia, precariza ainda mais as condições do trabalho, tratando o trabalhador como mero objeto do mercado. Se algo tem que ser alterado, certamente, não é a deformação dos direitos dos trabalhadores, mas a alta carga tributária incidente sobre os empregadores, bem como, tem que se melhorar a gestão dos tributos pagos pelos contribuintes.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. **O direitos da personalidade**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

CREPALDI, José Joaquim. **O princípio da proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 03 de abr. de 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Terceirização de tudo, para todos. E agora?**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25260-terceirizacao-de-tudo-para-todos-e-agora>. Acesso em: 26 de abr. de 2017.

LAZZARESCHI, Noêmia. **Flexibilização, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária**. Disponível em:

http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume13/3_FLEXIBILIZACAO_DESREGULAMEN_TACAO_E%20PRECARIZACAO_DAS_RELACOES_DE_TRABALHO_UMA_DISTINC_AO_NECESSARIA.pdf. Acesso em: 10 de março de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, José Salvador Torres. **Terceirização e precarização do trabalho**. 2008. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI72951,11049-Terceirizacao+e+precarizacao+do+trabalho>. Acesso em: 10 de abr. de 2017.

SILVA, Laercio Lopes da. **A terceirização e a precarização nas relações de trabalho: a atuação do juiz na garantia da efetivação dos direitos fundamentais nas relações assimétricas de poder: uma interpretação crítica ao PL n. 4.330/2004**. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Cooperativas de trabalho: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão-de-obra e a terceirização sem fraudes**. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Leda Maria Messias da; KURAHASHI, Lory. 2009. **Direitos de Personalidade do Empregado e a Terceirização**. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/sao_paulo/2311.pdf. Acesso em: 10 de agosto de 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. 2015. **Aprovação do PL 4.330/04: um legado (também) da Copa**. Disponível em: [http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/aprova%C3%A7%C3%A3o_do_pl_4.330-04_um_legado_\(tamb%C3%A9m\)_da_copa.pdf](http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/aprova%C3%A7%C3%A3o_do_pl_4.330-04_um_legado_(tamb%C3%A9m)_da_copa.pdf). Acesso em: 03 de abr. de 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Nova lei impede terceirização permanente da atividade-fim**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25167-nova-lei-impede-terceirizacao-permanente-da-atividade-fim>. Acesso em: 26 de abr. de 2017.