



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO
PROJETO DE LEI 4330/04**

Thauane Pereira Santos Barros

**Orientador: Horácio Vitaliano Lucas
dos Santos**

Aracaju
2015

THAUANE PEREIRA SANTOS BARROS

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO
PROJETO DE LEI 4330/04**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da Uni-
versidade Tiradentes – UNIT, como requi-
sito parcial para obtenção do grau de ba-
charel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO À LUZ DO PROJETO DE LEI 4330/2004

Thauane Pereira Santos Barros¹

RESUMO

Há no Brasil uma grande discussão acerca da aprovação do projeto de Lei 4330/2004, que tramita no Congresso Nacional e visa regularizar a terceirização em atividade fim em nosso país. Os debates ocorrem porque apesar da inegável verdade de que a legislação atual carece de regulamentação, a aprovação deste projeto de lei acarretará na perda de diversos direitos que ao longo das décadas foram conquistados pelos trabalhadores. Como consequência imediata teremos a precarização do trabalho e um retrocesso social, por conta disso, caso seja o projeto aprovado, caberá Ação que vise declarar a sua Inconstitucionalidade, em razão da afronta que traz aos direitos trabalhistas e a Constituição Federal.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização. Trabalhador. Projeto.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo intitulado “Precarização do Trabalho Diante da Terceirização à Luz do Projeto de Lei 4.330/2004”, tem como principal objetivo analisar as consequências negativas na vida dos trabalhadores, caso o projeto citado seja sancionado e passe a fazer parte do ordenamento jurídico pátrio.

Para o êxito desta pesquisa se fez necessária a utilização do método qualitativo, aliado ao comparativo, mediante intensa pesquisa doutrinária, para ajudar o leitor a compreender melhor a problemática. Quanto ao método de abordagem foi utilizado o método dedutivo, partindo de teorias e leis mais gerais para então adentrar nas mais específicas.

O tema escolhido para figurar neste trabalho é importante e possui relevância social, vez que visa demonstrar o porquê do projeto em tramitação não deve ser aprovado, e caso

¹ Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT.
E-mail: thauanepsbarros@gmail.com

haja a aprovação deste, caberá ação para que a lei pare de produzir efeitos e seja declarada inconstitucional.

A princípio, será analisado o contexto histórico em que nasceu o instituto da terceirização, bem como demonstrar que de fato a nossa sociedade carece de legislação que regule a terceirização, vez que houve temos praticamente apenas uma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho que normatiza toda a relação de quem é contratado por empresa terceirizante e presta serviços para uma contratante.

Em seguida, entraremos no foco deste trabalho, que é demonstrar que o trabalhador tem muito a perder com a aprovação do projeto que esta em debate nas casas legislativas.

Por fim, será apreciado, o porquê de o projeto ser consideração inconstitucional caso seja aprovado pelo Congresso Nacional, bem como esclarecermos qual o instrumento que será utilizado para declará-lo inconstitucional.

2 MODELO ATUAL DA TERCEIRIZAÇÃO E SUA LEGISLAÇÃO PRECÁRIA

2.1 Início Histórico

Antes de adentrar no tema central deste artigo, a análise da Lei 4330/2004, deve ser examinado a realidade atual brasileira no que se refere à Terceirização e a sua atual legislação ou como veremos a falta desta.

De acordo com o Delgado (2015, p. 474), o fenômeno da terceirização não teve grande importância nas décadas de 30, 40 e 50, vez que a Consolidação das Leis do Trabalho, que irrompeu na década de 40, faz pouquíssimas menções ao instituto, mencionando apenas sobre a subcontratação de mão de obra, referente a empreitada e subempreitada, exposta no artigo 455 da CLT englobando ainda a figura da pequena empreitada presente no artigo 652, alínea a, inciso III da mesma disciplina legislativa.

O doutrinador continua explanando que nesta época as relações trabalhistas eram quase que exclusivamente fundadas na relação bilateral, entre o empregado e o seu empregador, criando uma relação de emprego, diferindo da relação trilateral da terceirização que engloba a relação contratual entre a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizante, a última possui Relação de Emprego com o Trabalhador e outra Relação de Trabalho com o obreiro.

Nesta sorte, ainda de acordo com a doutrina anterior, ao final da década de 60 e início da década de 70 surgiu referência normativa mais destacada no que tange o assunto, só

que ainda assim tratava apenas do segmento público do mercado de trabalho tanto da administração direta quanto indireta da União, Estados e Municípios, sendo normatizada no Decreto-Lei n. 200/67, artigo 10 e na Lei, 5645/70.

Delgado (2015, p. 474) afirma, no entanto, a partir da década de 70, foi incorporado ao ordenamento jurídico um diploma normativo mais específico sobre a terceirização, tratando sobre o Trabalho Temporário, agora referindo também ao âmbito privado, Lei n. 6019/74. Poucos anos depois o instituto sofreu outra alteração com a autorização da terceirização dos Serviços de Vigilância Bancária, Lei n. 7.102/83, a qual também foi ampliada, pela Lei n. 863 de 1994, permitindo os Serviços de Vigilância em empresas como atividade meio.

Conforme afirma a doutrina supracitada, é válido ressaltar que da década de 70 até o final do século XX o fenômeno da terceirização ganhou grande força no mercado econômico, inclusive independente de texto legal que o autorizasse, assim como aconteceu com os serviços de conservação e limpeza, que posteriormente passaram a ser permitido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Pela falta de legislação, a jurisdição trabalhista teve que se dedicar em relação ao tema que se generalizava cada vez mais no decorrer das décadas, desta forma, com a grande quantidade de jurisprudências, surgiram duas Súmulas editadas pelo TST, a de n.256 em 1986 e posteriormente a Súmula 331 em 1993, revisão da anterior, que hoje é o grande norte dos juristas sobre o tema da terceirização.

Barros (2013, p. 357), acredita que as relações de trabalho sofreram e vem sofrendo tais modificações em razão de um conjunto de fatores, quais sejam, a inovação tecnológica, as alterações na organização da produção, nos métodos utilizados na gestão da mão de obra bem como, em razão da necessidade de mais trabalhadores.

Dando assim origem ao debate, corrente até hoje, sobre a flexibilização do emprego, entrando em conflito com o modelo típico de contratação do empregado, que seria o contrato por tempo indeterminado, com a existência de um empregador único e com a proteção a dispensa injustificada. Dessa forma, em tese, o modelo flexível viria para suprir as necessidades do mercado moderno, esse modelo tem como grande exemplo a terceirização.

Com a presente análise histórica dos supracitados autores, percebe-se que o Instituto da Terceirização é complexo e carece de uma Legislação Específica, neste ponto, traremos a baila para melhor observação é se a proposta do Projeto de Lei 4330/2004, ou seja, permitir a

terceirização de atividade fim é realmente uma saída válida para a resolução da atual problemática da omissão legislativa sobre o tema ou se apenas resultará em uma grande problemática, no que tange a redução de direitos, para o trabalhador.

2.2 Conceito

Faz-se necessário sabermos exatamente o que é a terceirização. Garcia conceitua terceirização, como sendo “a transferência de certas atividades periféricas do tomador de serviços, passando a ser exercidas por empresas distintas e especializadas” (2015, p. 195).

Já o ex-ministro Delgado define o instituto da seguinte maneira

é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe corresponde. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservem fixados com uma entidade interveniente. (2015, p. 473)

No mesmo sentido Barros leciona que a:

terceirização consiste em transferir para outrem a atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio. (BARROS, 2013. p. 357)

Dessa forma, o que é permitido é a transferência da atividade periférica, instrumental ou de apoio, sendo esta conhecida como atividade meio, da empresa tomadora de serviços, e os serviços são realizados por uma empresa prestadora de serviços ou terceirizante.

Conforme a exposição de Barros (2013, p. 357), percebe-se que o objetivo da terceirização é diminuir os gastos da empresa tomadora de serviços, e melhorar a qualidade de seu produto ou serviço, já que sua prioridade será a sua atividade nuclear ou sua atividade fim.

É necessário deixar claro que o instituto em debate não é uma relação bilateral, meramente empregatícia, ela envolve três atores sociais, sejam eles o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa terceirizante. Entre cada um destes personagens temos contratos de naturezas diferentes, portanto, o contrato entre o trabalhador e a empresa terceirizante, aquela que fornece os serviços de atividade meio, é um contrato empregatício, trata-se de uma relação de emprego. O vínculo entre esse mesmo trabalhador e a empresa tomadora de serviços, é uma mera relação de trabalho, vez que não há subordinação e pessoalidade entre ambos. Por fim, o contrato entre a tomadora de serviços e a empresa terceirizante é um contrato de natureza cível, comercial, objetivando um prestação de serviço empresarial.

Para o amplo entendimento do instituto devemos destrinchar a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Assim, o item I é claro ao mencionar que a contratação por empresa intermediária é ilegal e caso esta ocorra haverá a vinculação direta com tomador de serviços, este então passará a ser empregador do obreiro, no entanto, o mesmo item excepciona em caso de serviço temporário, e o item III desta súmula trás ainda três exceções, as quais sejam os serviços de vigilância, de conservação e limpeza, os especializados ligados a atividade meio do tomador, deixando claro ao final do texto que não pode haver a subordinação direta e a pessoalidade.

O item IV trata da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, no que se refere as obrigações trabalhistas quando estas não são devidamente cumpridas pelo empregador do obreiro, para que a empresa seja responsabilizada no entanto deve participar da relação processual, ou seja, deve ter postulado na ação como ré, bem como deve o seu nome constar no título executivo judicial, sendo que tal responsabilidade abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período laboral.

Para finalizar a análise sobre a terceirização atualmente, há que se aprofundar na responsabilidade das empresas desta relação triangular, com base no critério da exclusão, podemos tirar as seguintes conclusões abaixo assinaladas.

A empresa terceirizante é a que possui responsabilidade direta com o seu obreiro, vez que é ela que possui o vínculo de emprego com o mesmo, como vimos acima caso não haja o pagamento das verbas trabalhistas, presentes os requisitos, a empresa tomadora será responsabilizada.

Mas há também a possibilidade da empresa tomadora ser responsabilizada solidariamente, situação esta que ocorrerá quando houver sido caracterizada a fraude prevista no artigo 9 da CLT, acarretando assim em dano por ambas as empresas o que faz com que estas sejam responsabilizadas, conforme o artigo 942 do Código Civil, ainda há a previsão da responsabilidade solidária caso haja terceirização por atividade fim.

3 DA PL 4330/2004

Alguns pontos da lei, mais relevantes para este trabalho, devem ser explanados para o melhor entendimento do leitor, portanto, dissertaremos sobre determinados pontos da lei, os quais serão debatidos posteriormente.

De acordo com o site da câmara dos deputados, o PL em discussão foi proposta pelo

Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) e pelo Solidariedade (SD), sendo assinada pelo seu Relator Arthur Oliveira Maia (SD-BA), bem como pelo líder do PMDB, o deputado Leonardo Picciani.

O texto base do projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados, no dia 22 de abril de 2015, restando ainda a votação no Senado Federal, onde poderá ser alterada, havendo alterações, estas podem ser derrubadas pela Câmara posteriormente, seguindo para a sanção ou vetos da Presidente, sendo que existindo vetos estes podem ser derrubados pelo Congresso Nacional.

A emenda visa preencher a lacuna hoje existente na legislação, vez que esta não regulamenta o assunto, assim a proposta do Projeto de Lei é cuidar dos contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.

O PL aplica-se exclusivamente as empresas privadas, ou seja, não serão aplicadas aos contratos de terceirização realizados com a Administração Pública, seja ela direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme leciona o seu artigo 1.º, parágrafos 1.º e 2.º da Lei em análise. O seu parágrafo 3.º, permite que seja utilizado subsidiariamente o Código Civil no que se refere as relações decorrentes da terceirização.

Em seu artigo 2.º, o projeto ainda traz o conceito de terceirização, de contratante e contratada, desta forma, nos termos do PL a nova definição de terceirização é “ a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta se realize na forma prevista nesta Lei;”

Apesar de não falar explicitamente sobre a legalização da terceirização em atividade-fim, a emenda refere-se a transferência de qualquer atividade, feita pela empresa contratante à empresa contratada, situação que denota a aprovação do instituto.

Ademais, na conceituação da empresa contratante e da empresa contratada, o legislador, no artigo 2º, repete a sentença “parcela de qualquer de suas atividades”, deixando claro o seu posicionamento, *in verbis*:

II – contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e

III – contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade da contratante e que

possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a execução.

Além disto, no artigo 4º o legislador reitera que há licitude em contratar empresa terceirizada para realizar qualquer atividade empresarial da empresa contratante, não se configurando vínculo empregatício entre a contratante e a contratada.

Outro fator importante sobre o Projeto de Lei é em relação aos sindicatos, assim, a contratante deve informar no prazo de dez dias, a contar da data da celebração do contrato, ao sindicato da categoria profissional, o setor ou setores envolvidos na prestação do serviço, conforme atesta o artigo 7.º do projeto. Além disto, o artigo 8.º reza que caso haja contratação entre empresas que pertençam à mesma categoria econômica, os empregados da contratada serão representados pelo sindicato que representa os empregados da contratante.

O sindicato e a contratada, devem ser comunicados pela contratante sobre quaisquer acidentes ocorridos em suas dependências, sendo desta a obrigação de garantir condições de segurança, higiene e salubridade dos empregados terceirizados, segundo o artigo 13.º caput e parágrafo único.

Outra atribuição dada aos sindicatos pelo projeto de lei está no artigo 16.º parágrafo 4.º, assim o sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante, para acompanhar o pagamento de salários, recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, sendo tal situação necessária quando não houver o pagamento por parte da contratada, cabendo a contratante reter o pagamento da fatura mensal no valor do inadimplemento até a quitação da dívida.

Apesar de haver previsão para o acompanhamento dos sindicatos que representam o trabalhador, a situação é extremamente nebulosa e gera diversas dúvidas, como será devidamente explicado em outro momento neste estudo.

4 Das Consequências da Aprovação do PL 4330/04

4.1 Da Redução de Salários, do Aumento da Jornada de Trabalho e do Tempo de Emprego

Uma das principais derrotas que a classe trabalhadora sofrerá caso o projeto de lei torne-se parte do nosso ordenamento jurídico será a redução dos salários cumulados ainda com o aumento de sua jornada para o labor e a redução no tempo de serviço.

Em novembro do ano de 2014 a CUT (Central de Única dos Trabalhadores),

publicou um estudo, chamado de “Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha”, sendo este elaborado sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho (SRT/CUT) e com a participação do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), e ainda por meio das subseções da CUT Brasil e das Confederações filiadas. O dossiê mostra, através de pesquisas e estudos, como as relações de trabalho serão afetadas com a aprovação da referida PL.

O estudo reportou que a média dos salários dos empregados terceirizados em detrimento dos diretamente contratados era de cerca de 24,7 % a menos do que o dos últimos, assim, enquanto os trabalhadores diretamente contratados ganhavam cerca de R\$ 2.361,15 os terceirizados ganhavam apenas R\$ 1776,78.

Outro dado interessante que o estudo trás à tona, é a distribuição percentual da faixa remuneratória dos empregados contratados diretamente e dos terceirizados, os primeiros possuem uma distribuição remuneratória melhor do que os últimos, vez que se percebe que até a faixa dos três salários mínimos há uma grande concentração de terceirizados, 78,5% já os empregados contratados, tem uma alta taxa também, mas melhor distribuída, 67,4%, pois, a diferença fica preocupante a partir da faixa de 4 a 7 salários mínimos, uma vez que os primeiros abrangem o percentual de 7,8% e o segundo de 12,4%, de 7 a 10 salários mínimos, os primeiros ficam com o percentual de apenas 2,4% e os últimos de quase o dobro, 4,5%, sendo que acima de 10 salários mínimos percebe-se que enquanto os terceirizados ficam com o percentual de menos de 3% os contratados perfazem mais que o dobro, atingindo 6,1%.

Ademais, além de trabalhar ganhando menos, as estatísticas mostram que os empregados terceirizados também trabalham por um maior período de tempo, 03 horas a mais semanalmente, atingindo 43 horas de trabalho durante a semana, sendo consideradas apenas as horas trabalhadas ordinariamente, já que as horas extraordinárias não são objeto de estudo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Com isso o estudo chega a conclusão que se os trabalhadores terceirizados tivessem a mesma carga horária de trabalho dos diretamente contratados, surgiriam 882.959, número inacreditável, feita no contexto da atual falta de emprego vivida pela população brasileira. Ademais, exprime-se dessa informação que com a aprovação do PL haverá ainda mais desemprego, vez que as pessoas serão dispensadas para então serem contratadas novamente como terceirizadas ou serão contratadas como Pessoas Jurídicas, situação que será explicada no próximo tópico, assim, trabalharão também cerca de 43 horas semanais, gerando desempregos.

Outro fato importante trazido à baila é a permanência no emprego entre ambos tipos de trabalhadores, notando-se que em razão da rotatividade os trabalhadores terceirizados conseguem manter seus serviços por cerca de 2,7 anos, já os contratados diretamente “sobrevivem” na mesma empresa por mais do que o dobro do tempo, chegando a 5,8 anos.

A rotatividade é alta em ambos os tipos de contratos, mas a diferença entre as duas é gritante, enquanto os contratos do terceirizados sofrem com uma rotatividade de 64,4% os contratos diretos sofrem com 33%.

Esse fator gera claro prejuízo ao trabalhador, que vive em uma verdadeira “montanha-russa”, indo a um curto período de tempo da estabilidade que um emprego traz para a instabilidade da vida de desempregado, alternando entre ambas as situações várias vezes ao longo da vida, maculando o seu poder de independência, prejudicando a organização e planejamento em sua vida pessoal e profissional.

Segundo Coutinho (2015), apesar da existência de vários pontos negativos no que concerne a aprovação do Projeto Lei, há entendimentos que não vem os prejuízos iminentes, como por exemplo a Força Sindical que faz frente com a CUT sobre o tema, assim a primeira é favorável a sanção da emenda. A Força sindical é uma organização sindical, fundada em 1991, tendo como líder o deputado Paulo Pereira da Silva, fundador do Partido Solidariedade, um dos partidos que propuseram o PL.

A Central Sindical defende que a emenda vai proteger os trabalhadores terceirizados de todo o país. Miguel Torres, líder da Força Sindical, afirma que existe tanta contrariedade em relação ao tema, em razão da desinformação da população, dando como exemplo de proteção:

A questão de responsabilidade solidária, de garantir que o sindicato ligado à atividade principal da empresa represente os trabalhadores terceirizados e o fundo que retém parte do valor do contrato para assegurar o pagamento desses trabalhadores são pontos importantes que constam no projeto. (Rolli, 2015)

De acordo com Pichonelli (2013), a CUT e a Força Sindical, são as duas maiores centrais do país e veem se enfrentando, tomando lados opostos sobre o tema, no entanto, apesar de ser a entidade que mostra mais força a favor da aprovação da lei, tal posição não é unânime dentro da própria central, vez que diversos sindicatos filiados a ela são contra o validação do projeto, como informa o Presidente dos Sindicatos dos Metalúrgicos de Guarulhos, José Pereira dos Santos, afirmando que apesar do líder da central ter feito a proposta, a opinião deste não representa todos os sindicatos filiados, alegando não ser a favor

da terceirização na atividade primordial das empresas.

Opinião ainda compartilhada com o sindicato dos metalúrgicos de Osasco, a qual seu presidente, Jorge Nazareno, aduz que a aprovação do projeto significará um retrocesso nas conquistas alcançadas pelos trabalhadores e pela legislação. E também o sindicato dos metalúrgicos de Curitiba, filiados a Força Sindical, vem participando de protestos contrários à aprovação do projeto.

O explanado neste tópico deixa claro, deve haver um profundo estudo quanto a aplicação da PL em estudo na vida dos brasileiros trabalhadores, vez que as análises acima, serão realidades propagadas com a sua aprovação.

4.2 Legalização da Fraude da Contratação de Empregado como Pessoa Jurídica

Atualmente, exigir que o trabalhador abra uma empresa para que o empregador possa contratá-lo como prestador de serviços e não empregado, é considerado fraude, uma vez que vai contra o disposto no artigo 3º, da CLT que traz a definição de empregado, inclusive o fenômeno é chamado de “pejotização”

Para ficar mais claro, Alice Monteiro de Barros, conceitua empregado da seguinte maneira: “Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica.” (BARROS, 2013. p. 207) Extraímos dessa informação que os pressupostos para a caracterização de empregado é ser pessoa física, que trabalha com habitualidade e pessoalidade, mediante o pagamento de salário e sendo ainda subordinado juridicamente ao empregador.

Hoje, tal prática é infelizmente recorrente no cenário das relações de emprego, pois, o empregador que contrata empregado como empresa deixa de se preocupar com os encargos trabalhistas, visto que não deverá a estes verbas rescisórias, reajustes de salário, horas extras e depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Importante ressaltar o porquê de a prática ser considerada fraude. O empregado é notavelmente a parte frágil de uma relação de emprego, vez que precisa do emprego para o seu sustento e o de sua família, assim sendo por muitas vezes capaz de aceitar qualquer tipo de norma, ainda que abusiva, para ter um emprego.

Por tal razão, as relações de trabalho são regidas por vários princípios que protegem a parte hipossuficiente da relação, como o Princípio de Proteção, o qual, segundo Garcia (2015, p.35), visa proteger o polo mais fraco da relação de trabalho, merecendo assim

tratamento jurídico superior, atingido através de medidas protetoras, buscando alcançar a igualdade substancial, promovendo de tal maneira o equilíbrio faltante na relação, já que, normalmente os titulares apresentam situações socioeconômicas bem desiguais.

Outro princípio que visa proteger o trabalhador é o da Irrenunciabilidade, impedindo que o empregado abra mão de seus direitos, ou que a empresa os ignore, conforme prevê o artigo 444 da CLT:

“Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

Dessa forma, exigir que o empregado crie uma pessoa jurídica para ser contratada como prestadora de serviços, fazendo com que o empregador se evada das obrigações trabalhistas as quais deve cumprir, é considerado fraude, inclusive os contratos firmados com essas pessoas jurídicas serão considerados nulos de pleno direito, vez que visam desvirtuar, impedir ou fraudar os dispostos da Consolidação das Leis do Trabalho, como reza o artigo 9º da CLT.

Contudo, tal proteção a parte mais frágil da relação trabalhista, aparentemente não será recepcionada pelo PL 4330/2004, uma vez que esta legaliza a fraude supracitada. Pois, com ela poderá haver a contratação de pessoa jurídica ou simplesmente do terceirizado para atividade.

Não apenas regulariza a situação hoje irregular, como incentiva, pois, o artigo 2º, parágrafo 2º, inciso III do Projeto de Lei diminuiu que o prazo que a empresa terceirizante tem para dispensar e readmitir o trabalhador como pessoa jurídica, ou seja, abandonar o sistema celetista e passar a contratar como pessoa jurídica, o PL requer apenas 12 meses, a metade do que a legislação atual prevê, que é pelo menos o prazo de 24 meses. Tal mudança acarretará no favorecimento da precarização do trabalho, pois, o encurtamento do prazo para a recontração incentiva a terceirização de funcionários registrados e a contratação destes como pessoa jurídica, pois, a redução do prazo demonstra interesse notório em deixar de lado a proteção da CLT.

E infelizmente o trabalhador vai se submeter a situação que o prejudique se isso lhe garantir um emprego, por que como já dito, ele precisa sustentar a si e a sua família, ou será dispensado, podendo ser posteriormente contratado para trabalhar como terceirizado ou ainda, abrir mão de seus direitos trabalhistas para tornar-se pessoa jurídica, abrindo mão 13º salário,

reajustes salariais, férias, aviso prévio, recolhimento para o INSS, depósitos do FGTS, horas extras, Seguro Desemprego e vários outros.

4.3 A Perda da Força dos Sindicatos

Hoje os sindicatos significam uma grande força do trabalhador, visto que tem o poder de realizar Acordos e Convenções Coletivas que garantem aos empregados diversos direitos, como melhores salários, realizar o labor em condições mais seguras e saudáveis, horas de trabalho flexibilizadas ou diminuídas, entre outras garantias. Ainda, auxiliam os empregados juridicamente quando necessário, inclusive podendo representá-los judicialmente, por meio da legitimidade extraordinária, ademais, o direito de greve, uma das maiores conquistas dos trabalhadores, apenas é possível com o auxílio do sindicato. Mas, entendamos primeiramente o que são os sindicatos, segundo Delgado:

(...) são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2015, p. 1423)

Já Barros (2013, p. 959) entende que o sindicato vem sendo definido como uma forma de associação profissional, sendo esta reconhecida pelo Estado como representante legal da categoria.

Para Delgado (2015, p. 1424) os sindicatos obreiros são uma evolução histórica ao longo do capitalismo, criados para dar o suporte necessário ao trabalhador que sozinho é frágil e hipossuficiente, mas que com ajuda dos sindicatos pode relacionar-se de maneira equivalente com o seu empregador.

Os sindicatos, com base no princípio da autonomia coletiva dos particulares, tem o poder de criar normas, regulando com estes conflitos laborais, estabelecendo condições de trabalho que serão aplicadas nas relações trabalhistas.

De acordo com o Doutrinador Garcia (2015, p. 747) as negociações coletivas são a forma ideal de solução e conflitos dentro da esfera trabalhista, assim, os sindicatos tem a capacidade de criar normas coletivas que se subdividem em acordos coletivos e as convenções coletivas.

Convenções coletivas, de maneira simplista, são as normas criadas pelo acordo entre um ou mais sindicatos da classe profissional, ou seja, dos trabalhadores e o sindicatos da classe econômica, ou, dos empregadores. Já os acordos coletivos são também acordos, só que

desta vez firmados entre o sindicato dos empregados de determinadas categorias, tratando diretamente com a empresa ou com o empregador.

Importante ressaltar, que se faz obrigatória a participação dos sindicatos, tanto na negociação dos acordos quanto nas convenções coletivas, tal imposição provem da própria Carta Magna de 88, no artigo 8º inciso VI, o que demonstra ainda mais a importância da presença dos sindicatos na vida dos obreiros.

As convenções e acordos coletivos são tão poderosos no meio trabalhista que suas cláusulas só podem ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva, este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, exposto na Súmula 277:

Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociações coletivas de trabalho.

Mas para entendermos o cerne deste item deve ficar claro como os empregados são agregados ao sindicato, segundo o Doutrinador Delgado (2015, p. 1424) existem quatro maneiras de ocorrer a agregação, as quais sejam, por Ofício ou Profissão, por Categoria Profissional, por Empresa e por Ramo Empresarial de Atividades.

O primeiro segundo ele é o sindicato por Ofício ou Profissão, como o nome explica, agrega os trabalhadores em razão do ofício que realizam ou profissão, no Brasil apesar desse padrão ter alguma importância não de maneira nenhuma dos mais expressivos. No nosso país, um claro exemplo da agregação por ofício ou profissão são os chamados sindicatos de categoria diferenciada, ou seja, são aqueles que, conforme o artigo 511, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, exercem uma função ou profissão diferenciada, em razão do seu estatuto profissional especial ou por conta de condições de vida singulares, a exemplo de motoristas, professores, aeronautas, jornalistas profissionais, advogados, etc.

Posteriormente, o doutrinador trata dos sindicatos por categoria profissional, pois é no Brasil onde se vê o conjunto mais significativo dos sindicatos, agregando trabalhadores em razão de sua categoria profissional, à luz do artigo 511, parágrafo 2º, informa que agrega em virtude da

(...) similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical, abrange a maioria dos

trabalhadores no Brasil, vez que não preocupasse com a exata profissão ou atividade exercida pelo obreiro, mas sim com a vinculação a certo tipo de empregador, ou seja, como exemplifica o Delgado (2015, p. 1424), se um determinado operário exerce a função de porteiro para uma indústria metalúrgica, assim, não realizando atividades metalúrgicas, nada obstante será representado pelo sindicato dos metalúrgicos.

Logo, como expõe Nascimento (2012), tal modalidade de sindicato, tem por objetivo representar trabalhadores que laboram para empresas que exercem mesma atividade produtiva ou prestação de serviços.

Ademais, Delgado (2015, p.1427) informa outra forma de agregação dos trabalhadores é por Empresa, ou seja, os trabalhadores são agregados ao sindicato formado pelos empregados daquela empresa. Os sindicatos por empresa não são juridicamente aceitos pelo Brasil.

O último tipo é Sindicato por Ramo Empresarial de Atividades, de acordo com Delgado (2015, p. 1428), assim os trabalhadores se agregam por conta do ramo ou segmento empresarial de atividades. Exemplos, sindicatos dos trabalhadores do segmento industrial, do segmento financeiro, ou comercial, entre outros.

Nota-se com a análise da estruturação das organizações sindicais, que a alocação dos empregados, em um sindicato depende em grande parte de quem é o seu empregador, pois, o sindicato por categorias profissionais são os mais abrangentes e como visto acima, demanda saber a atividade do empregador. Ocorre que, com a aprovação da PL 4330/2004, os empregados ficaram descaracterizados, já que não serão empregados da empresa para que prestam serviço, mas sim da terceirizante. Exemplificando, o empregado terceirizado não terá relação de emprego com a metalúrgica, mas sim o a empresa que está prestando serviços para a empresa contrate, ou seja, qual será a caracterização do empregado? Ele fara parte de qual sindicato? Não há dúvidas, que os grandes sindicatos simplesmente perderam forças, pois vários membros terão que sair, afinal não farão mais parte daquela empresa ou daquela categoria profissional, vez que o empregador deles não realiza aquele tipo de atividade, é apenas um fornecedor de serviços.

Por essa razão, todo o que o Projeto de Lei previu para ser aplicado pelos sindicatos, toda a proteção dada pelo projeto, visto em item anterior não será de qualquer valia vez que a maioria dos empregados não se verá assistido por qualquer sindicato.

A perda da força sindical acarretará na perda de vários direitos trabalhistas, pois,

como vimos é necessária a presença do sindicato para a realização das negociações coletivas, assim, vários trabalhadores simplesmente não se verão mais assistidos por tal instituição, não farão mais parte daquela categoria, ademais, com a perda de diversos membros os sindicatos se verão fragilizados e não haverá mais a relação entre sindicato e empregador.

E por fim, uma vez que a empresa contratante não será a empregadora dos terceirizados não terá que se preocupar com o cumprimento de qualquer acordo ou convenção coletiva, podendo agir como bem entende, apenas não contrariando as leis comuns, logo, as normas coletivas perderão o seu sentido.

4.4 Impossibilidade de Pleitear Ação de Equiparação Salarial

Outro direito que será perdido caso seja o Projeto de Lei aprovado é a possibilidade de entrar com reclamação trabalhista, pleiteando-se a equiparação salarial, pois, se faz necessário que sejam preenchidos uma série de requisitos.

Primeiramente, expliquemos o que é a equiparação salarial. O instituto surge do princípio constitucional da isonomia, ou o princípio da igualdade, exposto no artigo 5º, caput, da Carta Magna, o qual serve tanto para o legislador quanto para os particulares, assim, mostrando-se contra as desigualdades injustificadas, o princípio vale inclusive na seara trabalhista, tomando forma no artigo 7º inciso XXX da Constituição Federal, que veda a diferença salarial por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Rui Barbosa leciona que:

(...) a regra da igualdade consiste senão em aquinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que sejam desiguais. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar como desiguais a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. (BARBOSA, 1956. p. 32).

Assim a equiparação salarial visa igualar os direitos dos trabalhadores, mas para isso devem ser preenchidos uma série de requisitos, presentes na sua maioria no artigo 461 da CLT e na súmula n. 6 do TST. Os quais sejam, segundo Garcia (2015, p. 295), a identidade de funções, a identidade de empregador, que os trabalhos sejam realizados na mesma localidade e que sejam os serviços de igual valor, que haja simultaneidade na prestação de serviço, ausência de quadro de carreira, ressaltando-se que o empregado readaptado não pode ser paradigma.

Salientando-se que o empregado paragonado é o reclamante, ou seja, aquele que propõe o pedido de equiparação salarial e o paradigma é o modelo, aquele que possui o salário

que o outro deseja atingir, ademais, devem ser explicados os requisitos mais importantes para o estudo do nosso tema.

O trabalhador deve realizar os serviços na mesma localidade que o modelo. Com a aprovação do PL em estudo, a empresa poderá contratar uma empresa para fornecer empregados para a realização das atividades fim da empresa, sendo assim, empregados diretos e terceirizados terão a possibilidade de trabalharem juntos.

Contudo, como já temos ciência, o empregado terceirizado por não possuir vínculo de emprego com a empresa para a qual presta serviços, também não possui personalidade, já que não se caracterizam os requisitos do artigo 3º que define que é empregado, ou seja, o empregado terceirizado estará um dia naquela empresa e em outro já estará em outro, não podendo preencher o requisito de trabalharem na mesma localidade, ainda que está signifique trabalhar no mesmo município ou mesma região metropolitana, pois, pode ser escalado para prestar serviços em outras empresas.

O outro importante requisito é mais expressivo, no que tange a ser um impedimento a propositura da ação de equiparação salarial. Ambos os empregados devem servir ao mesmo empregador, ou seja, o terceirizado jamais poderá impetrar tal ação, pois, trabalha para empresa diferente, seu vínculo empregatício é com a empresa terceirizante. O que acarretará em uma grande injustiça, afinal já vimos que os terceirizados ganham menos e ainda trabalham mais, logo, os terceirizados estarão praticando as mesmas atividades que os funcionários contratados diretamente, muitas vezes produzindo e trabalhando mais do que eles e ainda assim serão incapazes de ganhar o mesmo salário, uma vez que a empresa que o contratou é diferente.

A ação que propõe a equiparação salarial é um dos instrumentos do ordenamento jurídico que visa garantir o direito à igualdade do obreiro, mas esta perderá sua força, pois, os requisitos não poderão ser preenchidos, os empregados deverão aceitar a situação de trabalharem na mesma função, realizando as mesmas tarefas com igual perfeição, ao mesmo tempo, muitas vezes na mesma localidade, mas serão incapazes de pleitear a igualdade salarial entre os funcionários, indo contra a própria Constituição Federal, que prega a igualdade entre as pessoas, assim como a igualdade salarial.

5 Da Inconstitucionalidade da PL 4330/2004 Face ao Princípio do Não Retrocesso Social

Conforme percebido em toda a fundamentação deste artigo os trabalhadores terão muito a perder com a aprovação do PL que legaliza a terceirização de atividade fim. Vez que,

haverão demissões em massa, já que os empregadores desejaram fugir da necessidade de pagar todos os encargos de origem trabalhista, como as verbas rescisórias, 13º salário, entre outras que já foram ressaltadas.

Ainda, os salários serão reduzidos, pois, como também já percebemos os terceirizados ganham em média 30% a menos do que os trabalhadores contratados diretamente, mesmo ganhando menos suas horas de trabalho serão alongadas e ainda terão um contrato de trabalho que durara menos do que os contratados pela empresa contratante, outras consequências sofridas pelos terceirizados.

Vimos também que a aprovação do projeto regularizará uma fraude que acontece hoje em dia, que é a exigência de empresas para que os empregados constituam pessoa jurídica, a chamada “pejotização”, para que assim possam ser contratados como prestadores de serviços, e não mediante contrato regido pela CLT, outra maneira das empresas se evadirem do ônus dos pagamentos das verbas trabalhistas.

Outro ponto ressaltado, foi a perda da força dos sindicatos, estes perderam membros, afinal os empregados ficaram descaracterizados no que se refere à categoria profissional, o qual fazem parte, pois, sendo obrigados a saírem de alguns sindicatos ou criar novos, menores e com menos poder e membros. Se os sindicatos perdem força, o mesmo acontece com as negociações coletivas, que apenas podem ser firmadas com estes. Ademais, a empresas que contrataram as terceirizadas não terão mais que se preocupar com as negociações coletivas, pois não serão as empregadoras dos trabalhadores.

A última questão tratada, a impossibilidade do ajuizamento de reclamação trabalhista que pleiteie equiparação salarial, uma vez que os empregados da empresa contratante e os empregados da terceirizada, não possuem o mesmo empregador, assim, não terão condições de preencher todos os requisitos necessários para o peticionamento da reclamação. Abrindo assim mão de um dos grandes instrumentos para a manutenção da igualdade salarial no meio trabalhista.

Tais mudanças mostram que o interesse maior na reforma trabalhista que propõe o projeto é das empresas contratantes, pois, o trabalhador só terá a perder com a modificação. Estas empresas se livraram do pagamento de encargos trabalhistas, ou por que contratarão uma terceirizada ou por que contratarão os trabalhadores como se fossem pessoas jurídicas, tendo muito menos gastos operando de tal forma.

Desta forma, tendo como base toda a informação do presente trabalho, conclui-se

lucidamente que a aprovação da PL 4330/2004, que leva a legalização da terceirização da atividade fim, acarretara na perda de vários direitos trabalhistas, precarizando o trabalhador, inutilizando toda a luta que se arrasta por séculos e enterrando conquistas de diversos direitos alcançados pelos trabalhadores brasileiros.

E é por tal lesão ao direito brasileiro que a PL em análise mostra-se inconstitucional, vez que é uma afronta direta ao Princípio Constitucional do Não Retrocesso Social. No artigo 7º da Constituição Brasileira, o legislador descreve os direitos mínimos e fundamentais social-trabalhistas, permitindo que sejam criados outros direitos a serem concedidos aos trabalhadores, desde que, “visem à melhoria de sua condição social, assim, *in verbis*: “ São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de condição social”

Neste sentido, o Juiz Trabalhista, Meireles (2007) em artigo científico denominado Princípio do Não Retrocesso Social no Direito do Trabalho, afirma desta informação se entende que não pode haver norma constitucional deriva, ou seja, uma emenda constitucional, ou uma norma infraconstitucional que de alguma foi atue no sentido contrário a melhoria dos direitos trabalhistas ou de sua condição social. Concluindo que tal norma seria inconstitucional por justamente não angariar ganhos aos trabalhadores, mas sim prejuízos.

Entendimento este corroborado pelo doutrinador Canotilho:

o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa anulação, revogação ou aniquilação pura a simples desse núcleo essencial. (CANOTILHO, 2002. p.336)

Assim, se tem por “núcleo essencial dos direitos sociais já realizados e efetivados através de medida legislativas” os direitos já conquistados pelos trabalhadores, a exemplo de todos o artigo 7º da Constituição Federal, que concede aos trabalhadores brasileiros o direito ao seguro desemprego, a licença a paternidade e à gestante, ao aviso-prévio proporcional, entre outros. São direitos que não podem regredir, não podendo ser anulados, revogados ou anulados, apenas podem progredir, salvo, caso seja criado um remédio alternativo ou compensatório, se não será considerado inconstitucional.

Afinal, como prevê Barros (2015, p.137), os princípios constitucionais não são mais

meros princípios científicos ou dogmas, pois hoje, possuem eficácia normativa, convertendo-se em direito positivo, devendo ser assim obedecidos, caso contrário resultará na inconstitucionalidade de alguma norma ou alguma transgressão.

Em razão disto, a aprovação do projeto de lei, feriria o artigo 7.º, caput, da Constituição Federal, seria ele desrespeitado e inobservado, uma afronta ao princípio do não retrocesso social, desta feita, caberá ser protegido pelo Controle de Constitucionalidade que segundo Clever Vasconcelos “consiste em um conjunto de mecanismos voltado à aferição da compatibilidade entre uma lei ou qualquer ato normativo em face da Constituição” (VASCONCELOS, 2011. p. 410).

Para Ferraz (2008, p. 410) o Controle de Constitucionalidade tem a incumbência de estabelecer e manter a harmonia sistemática com a Constituição Federal, determinando a compatibilidade de atos jurídicos, principalmente os normativos, sistemática e fiscalizando-os, assim, quando existe uma norma que não esta em harmonia com a Constituição Federal, esta sujeita ao Controle de Constitucionalidade.

No caso da aprovação do PL, caberá a Ação Direta de Inconstitucionalidade, uma das espécies do controle de constitucionalidade, cabendo ao Supremo Tribunal Federal, guardião da nossa Constituição processar e julgar, originalmente a Ação Direta de Inconstitucionalidade, seja ela de lei ou ato normativo federal ou estadual, conforme está previsto no art. 102, I, alínea *a* da Carta Magna.

Assim, tem universalmente legitimidade ativa para propor a ação, de acordo com o artigo 103 c/c o art. 2.ª da Lei n. 9.868/99, o Presidente da República; a Mesa do Senado Federal; a Mesa da Câmara dos Deputados; o Procurador-Geral da República; o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; e partido político que tenha representação no Congresso Nacional, podendo estes impugnar qualquer lei ou ato normativo, afinal a própria Constituição lhes atribui essa tarefa, não sendo necessário demonstrar a chamada pertinência temática, que segundo André Ramos Tavares: “o instituto trata da necessidade de demonstração, por parte de alguns legitimados, de que o tema proposto pela ação tem relação com a própria instituição dos proponentes” (TAVARES, 2009. p. 307)

Os legitimados que possuem a necessidade de demonstrar a pertinência temática são os chamados legitimados especiais, o Governador do Estado ou do Distrito Federal; a Mesa da Assembleia Legislativa ou da Câmara Legislativa ou da Câmara Legislativa do Distrito Federal; confederação sindical; e entidade de classe de âmbito nacional.

Todas as pessoas acima listadas serão capazes de propor Ação Direta de Inconstitucionalidade, em face dos legitimados passivos que em consonância com Clever Vasconcelos, “são as autoridades ou órgãos legislativos responsáveis pela edição da espécie normativa impugnada na ADIn (excluem-se as pessoas privadas)” (VASCONCELOS. 2011. p. 429)

Uma vez declarada a lei inconstitucional o STF deve decidir se os efeitos da sua decisão será *ex nunc* ou *ex tunc*, ou seja, se não retroagirá, assim a lei passará a não produzir mais efeitos a partir do trânsito em julgado ou decidir que deve retroagir, invalidando a partir de datas passadas, mas também há previsão de invalidar os atos provenientes daquela lei a partir de datas futuras.

Como pode ser observado no art. 27 da lei n. 9.868/1999:

Art. 27. Ao declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, e tendo em vista razões de segurança jurídica ou de excepcional interesse social, poderá o Supremo Tribunal Federal, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de seu trânsito em julgado.

Portanto, como leciona Ferraz (2008, p. 412), a declaração da inconstitucionalidade significa a retirada da vigência de uma lei, assim, tornando-a inválida e ineficaz, sendo os efeitos vinculantes *erga omnes*, ou seja, vale para todos, podendo ou não retroagir. Como consequência da decisão que declarar a lei inconstitucional os atos jurídicos serão desconstituídos ou invalidados por atos singulares, podendo ser feito pela própria Administração Pública, quando for possível atuar de ofício; ainda, por requerimento de administrado interessado, por meio de processo administrativo; ou mediante ação judicial competente, com fundamento na decisão do Supremo Tribunal Federal que declarou a inconstitucionalidade da lei.

Apenas não podendo ser desconstituídos, ainda que com a declaração da inconstitucionalidade da lei aqueles litígios que já tenham atingido a coisa julgada, quando já não cabe mais recurso, de acordo com o artigo 467 do Código de Processo Civil, salvo se ainda for cabível ação rescisória, a qual possui prazo decadencial de dois anos, contando a partir do trânsito em julgado ou no caso de revisão criminal, esta pode ser requerida a qualquer tempo, vez que não decai ou prescreve.

Conclui-se com a exposição deste item que por conta da perda imensurável para os trabalhadores, no que concerne aos seus direitos trabalhistas e humanos, por todas as razões já expostas, que ocorrerá com a aprovação do Projeto de Lei 4330/2004, infringirá o princípio

do não retrocesso social, previsto no artigo 7.º, caput, da Constituição Federal. Com isso, a aprovação de norma infraconstitucional que fira a Carta Magna, permite a propositura de Ação Declaratória de Inconstitucionalidade, com o objetivo de invalidar a lei danosa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo científico foi atingido, uma vez que expôs que a aprovação do projeto de lei, que visa a regularizar a terceirização em atividade fim é prejudicial ao trabalhador, já que o fará perder direitos que a muitos anos veem trabalhando para conquistar.

Em síntese vimos que caso o projeto torne-se lei, irá causar a demissão em massa de diversos trabalhadores, a redução de salários, e apesar disso, haverá ainda o aumento na jornada de trabalho, e é bom lembrar, que os terceirizados possuem uma continuidade no emprego menor do que os contratados diretamente.

Ainda, haverá a legalização da “pejotização”, logo, as empresas poderão contratar trabalhadores como pessoas físicas, ou seja, prestadores de serviços, e também os sindicatos que hoje garantem proteger e criar direitos aos trabalhadores, perderam suas forças, em razão da empresa não ser mais a empregadora na terceirização, não será esta mais obrigada a obedecer as normas coletivas e por fim, a impossibilidade de ser pleiteada a Ação de Equiparação Salarial.

Assim, a aprovação do projeto trará a perda de diversos direitos trabalhistas, sendo que o projeto não traz nenhuma compensação para tanto, assim infringindo o artigo 7.º, caput, da Constituição Federal, ou seja, o Princípio do Não Retrocesso Social, sendo cabível então, propositura da Ação de Declaração de Inconstitucionalidade, proposta do Superior Tribunal Federal, o protetor da nossa Carta Magna, sendo peticionada pelos legitimados universais ou especiais, e teremos assim a invalidação de uma lei danosa a sociedade.

Portanto, é percebido que o projeto ainda que seja aprovado deverá ser invalidado, vez que, como bem vimos, acarretará mais danos do que benesses à nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. Oração aos Moços. Disponível em: <http://www.casaruibarbosa.gov.br/dados/DOC/artigos/rui_barbosa/FCRB_RuiBarbosa_Oraca_o_aos_mocos.pdf>. Acessado em: 27/10/2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ed.

Ltr,2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28/10/2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 01 maio. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01/09/2015.

BRASIL. Lei n. 9.868/1999, 10 de novembro de 1999. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 10 de novembro. 1999. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9868.htm> . Acesso: 02/11/2015.

BRASIL. Projeto de Lei n. 4330/2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: < http://www.diap.org.br/images/PL_4330_redacao_final.pdf>. Acesso em: 10/10/2015

CANOTILHO, José Joaquim Gomes Canotilho. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 5. ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2002.

COUTINHO, Mateus. Força Sindical é Condenada por Terceirização Irregular de Funcionário. 2015. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/forca-sindical-e-condenada-por-terceirizacao-irregular-de-funcionario/>>. Acesso em: 02/11/2015.

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

FERRAZ, Sérgio Valladão. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2008.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7.ed. Rio de Janeiro: Ed. Método Ltda, 2015.

HORIE, Leandro; MARCOLINO, Adriana; OLIVEIRA, Sandra; PERES, Crystiane Leandro; ROBERTO, Denis Oshima; SERRAO, Rafel Soares (Coords). *Terceirização e Desenvolvimento; Uma Conta que não Fecha*. São Paulo: 2014.

MEIRELES, Edilton. Princípio do Não-Retrocesso Social do Direito do Trabalho. 2007. Disponível em: < http://www.evocati.com.br/evocati/interna.wsp?tmp_page=interna&tmp_codigo=100&tmp_secao=18&tmp_topico=direitotrabalho&wi.redirect=DLMWBJOOFKYJ3MNVV3AUE>. Acesso:

20/10/2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo : Ed. Ltr, 2012.

PICHONELLI, Matheus. “Solidariedade” dá cacife a Paulinho da Força, mas não Alavanca Sindicalismo; A Avaliação é do sociólogo da Unicamp Ricardo Antunes, um dos principais estudiosos das relações de trabalho do País. 2013. Disponível em:

<<http://www.cartacapital.com.br/politica/2018solidariedade2019-da-cacife-a-paulinho-da-forca-mas-nao-alavanca-sindicalismo-475.html>>. Acesso em: 02/11/2015.

ROLI, Claudia. Com terceirização na pauta, CUT e Força Sindical se enfrentam. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/poder/2015/05/1623494-com-terceirizacao-na-pauta-cut-e-forca-sindical-se-enfrentam.shtml>>. Acesso em: 29/10/2015.

TAVARES, André Ramos. **Curso De Direito Constitucional**. 7. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.

VASCONCELOS, Clever. **Direito Constitucional; Coleção Preparatória para Concurso Jurídico. v.1**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011.

LOSS OF WORK QUALITY DUE TO THE APPROVAL OF THE OUTSOURCING LAW PROJECT 4330/2004

ABSTRACT

There is in Brazilian National Congress a great discussion about the approval of the Law Project 4330/2004, which aims to regulate the outsourcing of core business in our country. The debates take place because despite the undeniable truth that the current legislation lacks regulation, the approval of this bill will result in the loss of various rights acquired by workers over the decades. As an immediate consequence there will be precarious employment and social regression, thus, if approved, an Action must be aimed to declare their unconstitutionality, because of the shame it brings to the labor laws and the Federal Constitution.

Palavras-chave: Outsourcing. Core Business. Workers. Project.
