

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: A PROBLEMÁTICA DA TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

Marcelo Honorato da Silva¹

Orientadora: Andrea Antico Soares

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1. O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO, 2. EVOLUÇÃO JURÍDICA NO BRASIL, 3. AS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR, 4. A DIGNIDADE DO TRABALHADOR, 5. A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E SEU PAPEL, CONCLUSÃO E REFERÊNCIAS

RESUMO: O presente estudo busca trazer à tona algumas das consequências do processo de terceirização trabalhista sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana juntamente com o princípio da responsabilidade social da empresa, ressaltando o trabalhador como destinatário das mudanças legislativas trazidas pelas leis 13.429/17 e 13.467/17, e trazendo como protagonista também a empresa, não apenas como agente econômico, mas também como agente social de manutenção dos princípios constitucionais na relação de trabalho. Faz-se, para tanto, uma breve incursão conceitual sobre a terceirização, juntamente com uma exposição histórico-legislativa do instituto no cenário jurídico brasileiro e, então, ressalta-se pontos importantes do processo de terceirização, somados a dados estatísticos, e a importância da empresa em tal processo para que se preserve a dignidade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da pessoa humana, relação de trabalho, responsabilidade social da empresa, terceirização.

ABSTRACT: The present study seeks to bring to light some of the consequences of the outsourcing process from the point of view of the principle of the dignity of the human person together with the principle of corporate social responsibility, stressing the worker as the recipient of legislative changes brought by laws 13.429/17 and 13.467/17, and bringing the

¹ Aluno do Curso de direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

company as protagonist, not only as an economic agent, but also as a social agent of maintaining the constitutional principles in the labor relation. For this purpose, a brief conceptual incursion on outsourcing, together with a historical-legislative exposition of the institute in the Brazilian legal scenario, is made, and important points of the outsourcing process, together with statistics, are highlighted, together with the relevance of the company in such a process in order to preserve the dignity of the worker.

KEYWORDS: Dignity of the human person, work relation, company's social responsibility, outsourcing.

INTRODUÇÃO

O processo de terceirização começou a ser efetivamente implantado no cenário econômico a partir da década de 1970, apesar de já ser perceptível desde a década de 1940, e no Brasil, mesmo que timidamente, vem ganhando espaço, sendo evidente a necessidade de abordagem do assunto a partir das alterações legislativas a que temos passado no cenário brasileiro.

Tal processo, que diz respeito à interposição de uma empresa na relação entre empregado e tomador de serviços, vem sendo um instrumento cada vez mais frequente no posicionamento da classe empresária brasileira, visto que propõe ao empresário um meio de melhorar os custos e a qualidade de sua produção.

Sendo apresentada como vantajosa economicamente, não há hesitação por grande parte da classe empregadora em adotar a terceirização como meio de obtenção de mão-de-obra, uma vez que se vê livre dos procedimentos de recrutamento e contratação, lhe é afastada a responsabilidade direta quanto à relação jurídica de emprego, uma vez que o funcionário passa a ser empregado efetivo da prestadora de serviços, além da oportunidade de usar os esforços, que outrora seriam despendidos com todo o trâmite envolvido na contratação e manutenção dos empresários, para a atividade principal da empresa.

Porém, é levantada a questão das condições a que são submetidos os trabalhadores nesse processo terceirizante da mão-de-obra, mesmo frente a tantas vantagens práticas e econômicas propostas. Será que ao trabalhador são garantidos seus direitos e condições dignas quando passa a ser terceirizado?

A partir dessa questão, pela metodologia dedutiva, propõe-se um estudo histórico e estatístico do surgimento e manutenção da terceirização, tanto na prática do dia-a-dia do trabalhador terceirizado, quanto no âmbito jurídico-legislativo.

Nesse sentido, não podemos deixar de falar um dos principais motivos que traz essa questão à tona, qual seja, a entrada em vigor das leis 13.429 e 13.467, ambas em 2017 que transforma todo o cenário trabalhista atual, e inicia um novo processo de condução das relações de trabalho, agora com a legalização da terceirização irrestrita no Brasil.

Procura-se, então, analisar o processo histórico, legislativo e jurisprudencial brasileiro da terceirização que nos trouxe ao cenário atual, paralelamente à verificação da manutenção da dignidade do trabalhador, tendo em vista o princípio da dignidade da pessoa humana como norteador na busca de soluções à problemática aqui apresentada.

1. O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

Com a Segunda Guerra Mundial no período de 1939 a 1945, a indústria bélica viu a necessidade de aumentar sua produtividade com vistas a aumentar o fornecimento de armas aos países envolvidos no conflito e, então, a partir dessa necessidade, passaram a “remodelar a forma de produção, transferindo atividades não essenciais a outras empresas”². Passaram então focar na produção de material bélico, delegando a terceiros suas atividades secundárias.

A partir da década de 70, com o advento do modelo toyotista, fica evidente o processo de horizontalização da empresa frente ao modelo fordista verticalizado, visando a redução de gastos e desperdícios aliada ao aumento da produtividade, que nortearam a economia daquela época. Nesse sentido, além da especialização do funcionário que passava a ter conhecimento de todas as fases de produção, se solidifica a delegação de atividades secundárias a fornecedores e prestadores de serviços.

Conforme ensina Maurício Godinho Delgado

(...) o toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa polo. Passa-se a defender, então, a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas

² FELÍCIO, Alessandra Metzger; HENRIQUE, Virgínia Leite. *Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica*. In DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord.). *Terceirização no Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 81

menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado. (DELGADO, 2005, p. 48)

A terceirização, portanto, se apresenta como um meio pelo qual uma empresa (denominada tomadora) deixa de realizar alguma atividade pertinente ao seu processo produtivo, delegando essa atividade a uma outra empresa (denominada prestadora), podendo ocorrer de duas formas: deixando de produzir bens ou serviços utilizados em sua produção e adquirindo-os de outra empresa, desativando os respectivos setores de seu estabelecimento empresarial; ou contratando outras empresas para a execução de atividades dentro de seu próprio estabelecimento, que seriam executadas por empregados diretamente contratados.

Para Rubens Ferreira de Castro, a terceirização

(...) é uma relação jurídica que envolve o interesse de três partes. Daquela que contrata os serviços de uma empresa especializada em determinado serviço, a fim de poder concentrar seus recursos materiais e humanos em sua atividade principal, chamada tomadora. Por sua vez, a empresa especializada nos serviços contratados é chamada prestadora. E, finalmente, do empregado contratado pela prestadora, que desempenha suas funções beneficiando secundariamente a tomadora. (CASTRO, 2000, p. 53)

No âmbito jus trabalhista, esse processo se caracteriza como uma flexibilização da relação de emprego que possibilita à empresa a contratação de uma prestadora de serviços para a realização de suas atividades. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, a terceirização é o

(...) fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma atividade interveniente. (DELGADO, 2007. p. 430)

Sendo assim, a empresa beneficiária delega a realização das atividades típicas ou periféricas à prestadora de serviços, que por sua vez fica encarregada da contratação e manutenção direta do trabalhador e responsável pelos encargos trabalhistas, ficando a empresa tomadora apenas como contratante, sem que se configure vínculo empregatício entre ela e os trabalhadores da prestadora de serviços ou os sócios desta.

2. EVOLUÇÃO JURÍDICA NO BRASIL

No âmbito privado, a legislação sobre terceirização no Brasil começou a surgir na década de 1960, através dos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966, que autorizaram a prestação de serviços de segurança bancária por meio de empresas interpostas na relação de trabalho; do Decreto 62.756 de 1968, que regulamentou o funcionamento de agências de colocação de mão-de-obra; e do Decreto-lei 1.034 de 1969, que determinou medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária.

Na mesma época, foi promulgado o Decreto-lei nº 200, de 1967. Tal decreto tratou da organização da Administração Pública Federal, regulando a terceirização no âmbito público, porém se mostrou omissa quanto às atividades que seriam passíveis de transferência às prestadoras de serviço.

Foi promulgada, então, a Lei nº 5.645 de 1970, estabelecendo que, de acordo com o Decreto-lei nº 200, atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e assemelhadas seriam executadas preferencialmente por meio de contrato. Nota-se aqui a autorização de terceirização apenas de atividades que não compreendam as principais da máquina administrativa do Estado.

Pouco tempo depois, visando adaptar a legislação às mudanças no modelo de produção da economia privada, foi publicada a Lei nº 6.019, de 1974, que regulamentou o trabalho temporário, e autorizou a intermediação de uma empresa para a colocação da mão-de-obra temporária no mercado, conforme expresso em seu art. 4º.

Nove anos depois, em 1983 é promulgada a Lei nº 7.102, que estabeleceu normas para constituição e funcionamento de empresas particulares de prestação de serviços de transporte de valores e vigilância, apenas para estabelecimentos financeiros, a qual mais tarde, em 1994 por meio da Lei nº 8.863, estendeu a possibilidade da prestação de serviços de segurança privada a pessoas, estabelecimentos comerciais, industriais, entidades sem fins lucrativos, residências e empresas públicas.

Por fim, em 1997, é promulgado o Decreto nº 2.271 disciplinando a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, trazendo expressamente, já em seu art. 1º, a delimitação das atividades objeto de contratação.

Frente a tantas implementações legislativas com vistas a implantar a terceirização no cenário brasileiro, a jurisprudência passou a se manifestar no mesmo sentido, num intuito de

sistematizar tal processo. Para tanto, em 1986, foi editado o Enunciado 256 do TST, que estabeleceu a ilegalidade da interposição de empresas na contratação de trabalhadores, salvo no caso das Leis 6.019/74 e 7.012/83, limitando a prática terceirizante no Brasil.

Porém, devido ao seu caráter restrito, a doutrina e a jurisprudência passaram a ampliar sua interpretação, fazendo-se necessária sua revisão. Foi então que a Resolução Administrativa nº 23/93 de 1993 aprovou a Súmula 331 do TST, que funcionou como principal norteador para o processo de terceirização, tratando expressamente da matéria, tendo atualmente a seguinte redação:

Nº 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Como visto, a Súmula 331 do TST tornou ilegal a terceirização da denominada atividade-fim da empresa, possibilitando a contratação por meio de prestadora de serviços apenas das atividades-meio, regulamentando, inclusive, os casos de responsabilização da tomadora de serviços quando do inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Todavia, a realidade brasileira passa a mudar com a promulgação das Leis 13.429 de 31 de março de 2017 e 13.467 de 13 de julho de 2017, que alteram, ambas, a Lei 6.019/74, incluindo e alterando dispositivos, permitindo expressamente a terceirização não só da atividade-meio da empresa, mas também da atividade principal, estabelecendo também requisitos para constituição de empresas prestadoras de serviço.

3. AS CONSEQUÊNCIAS PARA O TRABALHADOR

Ao ponderarmos as vantagens e desvantagens da terceirização, podemos observar o quanto ela se apresenta sedutora e vantajosa no âmbito da empresa, com promessas de diminuição de custos e aumento da produtividade. Nesse sentido, ressalta Luiz Carlos Amorim Robortella que

(...) um dos aspectos mais atraentes da terceirização vem da possibilidade de transformar custos fixos em variáveis, eliminar boa parte das operações não essenciais e liberar o capital para a aplicação na melhoria do processo produtivo, em novas tecnologias e em novos produtos. (ROBORTELLA, 1994. p. 938.)

Além de se mostrar como uma forma de concentrar a atividade da empresa em melhorias, novos procedimentos e investimentos voltados ao produto comercializado, a terceirização também traz uma promessa de aumento da qualidade das tarefas em virtude da especialização da mão de obra e, principalmente, do aumento de postos de emprego em virtude do crescimento do número de empresas prestadoras de serviço que, para sua gestão própria, precisarão de trabalhadores, como afirma Rubens Ferreira de Castro, que

A aplicação desta técnica de administração gera o crescimento do número de empresas dentro da economia nacional, sendo que essas aumentam o número de postos de trabalho, com vantagens refletidas na área social. (...) Essa importância é mais intensa no campo econômico e social, pois um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é o pleno emprego, a garantia de trabalho para todos. (CASTRO, 2000. p. 80.)

Porém, apesar de se mostrar sedutora na ótica do empresário, a terceirização em muito prejudica a condição do trabalhador. Por mais que teoricamente se espere um aumento da lucratividade da empresa com a diminuição dos custos e maior foco da empresa no desenvolvimento de sua atividade essencial, a precarização da relação de emprego decorrente

da terceirização, além de prejudicar o trabalhador em si, pode vir a afetar a própria produção empresarial.

Primeiramente, a teoria da diminuição dos custos para o empresário em função da delegação das atividades da empresa resulta em encargo para o trabalhador. O fato de um funcionário terceirizado custar menos para a empresa contratante não faz com que seu custo real seja diminuído, mas apenas repassado à prestadora de serviços que terá todos os encargos com relação à contratação, treinamento, direitos trabalhistas, entre outros, além da própria lucratividade. Então, para oferecer um funcionário mais barato que um funcionário diretamente contratado, a prestadora de serviços recorre à oferta de menores salários aos trabalhadores.

Em nota técnica publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) de número 172 em março de 2017, foi divulgada uma análise comparativa entre a remuneração nominal média das atividades tipicamente terceirizadas e as atividades tipicamente contratantes, sendo que de 2007 a 2014, tal diferença se mostrou, em média entre 23% e 27%.

Além da diminuição salarial, referido Departamento ressalta que a terceirização traz grande rotatividade de mão de obra, "causando insegurança no emprego e insuflando sentimentos de individualização nas relações de trabalho". O Dieese também aponta, na mesma nota técnica de março de 2017 que nas atividades tipicamente contratantes, de cada 100 vínculos ativos, pouco mais de 40 foram rompidos; já nos setores tipicamente terceirizados, a relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos.

Não obstante a insegurança, a alta rotatividade também ocasiona aumento no custo de seleção e treinamento da mão de obra, que acabam sendo repassados aos consumidores através do produto final, produzem impactos no cálculo da aposentadoria e aumento das despesas com seguro desemprego, causando a descapitalização do FGTS.

Vale ressaltar, também, a realidade dos índices de acidente de trabalho verificados com a terceirização trabalhista. Apesar de teoricamente as condições de trabalho serem as mesmas após da terceirização, o que realmente ocorre é um aumento do número de acidentes em função da precariedade das empresas prestadoras de serviço.

Em estudo comparativo divulgado na nota técnica da Dieese de março de 2017, a partir de dados da Rais (Relação Anual de Informações Sociais), verifica-se que a partir da faixa salarial de até 1,3 salário mínimo, a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizadas do que nas tipicamente contratantes, chegando a ser duas vezes mais alta, em alguns casos.

Desta feita, apesar de se mostrar teoricamente vantajosa ao empresário, a prática da terceirização traz como grande consequência a precarização da relação laboral, surtindo efeitos consideráveis para classe trabalhadora, que compõe a grande massa consumidora do país.

4. A DIGNIDADE DO TRABALHADOR

É notória, hodiernamente, a relevância dos princípios no âmbito jurídico nacional, não só no processo legiferante, mas principalmente na aplicação do Direito ao caso concreto, independentemente do ramo jurídico que se tratar.

Nesse sentido, com a Constituição de 1988 temos consagrados os princípios fundamentais do Direito brasileiro, dos quais se faz necessário ressaltar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, estabelecido no inciso III do art. 1º da Carta Magna.

Tal princípio nos leva à Dignidade Humana como valor irrenunciável e inegociável, além do fato de ter como condicionante apenas a condição humana do indivíduo. Sendo assim, aviltar-se-ia este princípio ao, no trato com indivíduos munidos da condição de seres humanos, subtrair-lhes a dignidade, independentemente do ambiente em que se encontram ou da posição social que venham a exercer.

Ora, o trabalhador, como ser humano teria, portanto, ferida sua dignidade ao ser exposto a situações precarizadas na sua própria condição de trabalhador tendo como motivação o funcionamento empresarial capitalista de persecução ao lucro.

Nesse sentido, justificar a precarização da relação de trabalho tendo como justificativa o bem da atividade empresarial, nos levaria à inconcebível instrumentalização do ser humano, como apenas objeto de consecução do lucro do empresário.

Vale lembrar a lição de Immanuel Kant, ao discorrer sobre a autonomia da vontade, destacando a impossibilidade do uso do ser humano como instrumento, na condição de ser racional, apontando que

O homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas acções, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ter considerado simultaneamente como fim [...] (KANT, 2007, p. 67-68).

Portanto, na condição de ser humano, o trabalhador não pode ser submetido à precarização de suas condições de direito no ambiente de trabalho, uma vez que, como pessoa humana, não cabe sua instrumentalização como meio de conseguir a efetivar a vontade lucrativa do setor empresarial. É de suma importância a vigilância e defesa do princípio supra citado.

E apesar de relativamente recente em relação a ramos históricos do direito privado, o Direito do Trabalho não foge da proteção dos princípios constitucionais relativos à pessoa humana, os quais são intrínsecos à pessoa do trabalhador. Sendo assim, a relação de trabalho e todas as implicações jurídicas relativas à atividade laboral devem se pautar não só nos normativos específicos estabelecidos pela lei e jurisprudência, mas principalmente à luz dos princípios constitucionais do ordenamento jurídico pátrio, conforme ressalta Amauri Mascaro Nascimento:

O conceito central do direito constitucional é o de Constituição e de movimentos constitucionais. Assim, são muito próximas as relações entre o direito do trabalho e o direito constitucional, especialmente quando à constitucionalização do direito do trabalho e à implicação recíproca de um em outro. Como a Constituição comanda o sistema jurídico, o direito do trabalho está subordinado aos seus imperativos, que não podem ser afastados pela autonomia coletiva e individual a não ser quando a própria constituição faculte. (NASCIMENTO, 2010, p. 312).

Daí vem a extrema importância e a indiscutível aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na relação de trabalho com vistas a garantir ao trabalhador não apenas uma existência digna enquanto ser humano, mas também condições dignas nas relações trabalhistas e no ambiente de trabalho.

Ora, o trabalho e seus valores sociais, em nosso ordenamento jurídico, constitui direito social e fundamento do nosso Estado Democrático de Direito e da ordem econômica do país. Indiscutivelmente, o valor do trabalho é totalmente promovido pela Constituição e se caracteriza como um dos principais instrumentos que solidifica a dignidade da pessoa humana (SILVA, , 2007. p. 289-290).

Uma vez que a relação de trabalho se vê prejudicada, se vê também prejudicada a consolidação efetiva da dignidade do trabalhador ao ser submetido a menores salários, insegurança no emprego e condições precárias do ambiente laboral.

5. A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA E SEU PAPEL

Foi nos Estados Unidos que se originou a discussão acerca da responsabilidade social da empresa. O ponto culminante foi a Guerra do Vietnã, quando a sociedade começou a contestar as políticas que estavam sendo adotadas pelo país e pelas empresas, principalmente aquelas que estavam diretamente envolvidas na fabricação de armamentos bélicos.

Como consequência desse movimento, surgiram os primeiros relatórios socioeconômicos que objetivavam delinear as relações da empresa com a sociedade. Tais relatórios, chamados de Balanços Sociais, se apresentaram como forma de ligação entre empresa, funcionários e comunidade.

No Brasil, essa ideia de responsabilidade social tem se firmado a partir da década de 90. Além de estar contido na Constituição da República decorrente da função social da propriedade (art. 170, III - CF/88) o Princípio da Função Social da Empresa também está inserido no Código Civil Brasileiro, em seu artigo 421, que determina que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. Nas palavras de Carlos Nelson dos Reis

A responsabilidade social das empresas no Brasil pode ser definida como um modelo de comportamento ético e responsável na gestão das mesmas, que, em suas decisões e ações, resgatam valores e direitos humanos universais, preservando e respeitando interesses de todas as partes direta ou indiretamente envolvidas no negócio, assim como os de toda a sociedade, em uma relação na qual todos obtêm vantagens. (REIS, 2007, p.301).

Analisando um contexto mais amplo, lecionam F. P. de Melo Neto e C. Froes (2001) que a Responsabilidade Social da Empresa é vista como um compromisso com relação à sociedade e à humanidade em geral, e uma forma de prestação de contas do seu desempenho, baseada na apropriação e no uso de recursos que originalmente não lhe pertencem.

Sendo assim, a concepção de função social leva a um enfoque nas políticas sociais praticadas pela empresa, não apenas na satisfação dos sócios com a obtenção de lucro, nem mesmo a prática estrita da legislação mantendo-se inerte quanto a práticas que não se relacionarem diretamente à lucratividade material.

Trata-se de uma postura que considera e segue valores sociais em sua atuação no mercado, mantendo parcerias com projetos comunitários e entidades civis na busca de melhorias da qualidade de vida da população e, em meio ao ambiente competitivo da economia

e às pressões sociais, a empresa se tornaria cada vez mais fomentadora de programas de responsabilidade social.

Na relação de trabalho, a função social da empresa em uma visão geral, implica em dar qualidade e dignidade para seus colaboradores, com a sua mão-de-obra percebendo todos seus direitos, objetivando mitigar os riscos da atividade laboral quanto a doenças do trabalho, acidentes, lides trabalhistas, trazendo efeitos positivos para a população como um todo.

É notória a precarização decorrente do processo de terceirização trabalhista no país, juntamente com a expectativa de aumento dessa precarização em função da nova lei que não restringe o tipo de atividade suscetível de ser terceirizada.

Em meio a esse cenário, pouco pode fazer o trabalhador por ser totalmente hipossuficiente na relação de emprego, tanto pela necessidade de remuneração do trabalhador desempregado quanto pelo medo da demissão do trabalhador contratado.

Portanto, cabe à empresa adotar a postura de agente não só econômico, mas também social e buscar a efetivação de medidas que promovem a qualidade do ambiente de trabalho e da própria qualidade de vida do trabalhador.

Vale ressaltar que considera-se empresa não somente a tomadora de serviços que irá efetivamente usufruir da mão de obra, mas também a empresa prestadora de serviços, que tem o dever constitucional e social, baseado no princípio da função social da empresa, de assegurar e promover a efetivação dos fundamentos de nosso Estado Democrático de Direito, com especial atenção à dignidade da pessoa humana, ressaltando o caráter instrumental que a empresa tem na sociedade, conforme aponta Gabriela Mezzanotti que:

De tudo quanto o exposto, verifica-se que a empresa possui, no sistema constitucional vigente, natureza instrumental, na medida em que não é um fim em si mesmo. Isto é, admite-se a empresa como ferramenta de manutenção de princípios fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e solidariedade social, não se podendo olvidar que seu exercício deve obedecer à livre iniciativa, à livre concorrência e à autonomia privada. Ademais, passou a constituir a espinha dorsal do sistema e premissa universal que a empresa represente o elemento mais sólido e fundamental para a construção da sociedade livre, justa e solidária, adjetivada pela luta contra a pobreza e as desigualdades sociais. O interesse coletivo na atividade da empresa se tornou manifesto, praticamente institucionalizando-a perante o ordenamento jurídico. (MEZZANOTTI, 2003, p.41).

Por fim, neste cenário de inovação legislativa quanto à terceirização trabalhista, a realidade precária vivida pelos trabalhadores terceirizados juntamente com a expectativa não

otimista quanto à propagação dessa precarização, é a empresa a instituição de grande importância na vida do trabalhador para consolidação de seus direitos assegurados pelo ordenamento jurídico, proporcionando a qualidade do ambiente de trabalho, segurança e salubridade na prestação dos serviços e conseqüentemente a qualidade de vida do empregado, seja ela tomadora ou prestadora de serviços.

CONCLUSÃO

Diante de tantas e demasiadamente significativas alterações no cenário legislativo brasileiro, no que diz respeito ao direito do trabalho, propõe-se uma ruptura com a ideologia liberalista pela qual tais mudanças estão sendo conduzidas.

Ao compreender que o ambiente de trabalho, com todas suas condições intrínsecas e extrínsecas, todo seu bojo jurídico e social, influencia diretamente na vida da maior parte da população, é imprescindível que haja uma posição efetiva dos grandes influenciadores desse ambiente, quais sejam, o Estado, com políticas públicas de melhoria e evolução às garantias do trabalhador e seu ambiente, e principalmente a classe empregadora, num posicionamento consciente de sua função no mercado e na sociedade, não apenas como agente econômico, mas como agente social para a promoção de uma vida mais digna à população.

E para tanto, se faz necessária a constante atenção e vigilância da efetivação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana na relação de trabalho, assim esse como um dos principais pilares do Estado Democrático de Direito estabelecido pela Constituição de 1988, tanto para o bem da própria sociedade, quanto de cada indivíduo da condição de ser humano, como um fim em si mesmo.

É nesse sentido que o presente estudo, ao centralizar a condição do trabalhador frente às mudanças dos dias atuais, procura conscientizar, não só no âmbito jurídico da questão, mas também como medida de promoção de uma economia saudável, que o trabalhador, juntamente com sua família, forma a principal célula de formação de qualquer classe consumidora, seja no Brasil, seja no mundo.

Ora, por mais que o objeto social de uma empresa seja voltado a outras empresas, a fase final de qualquer ciclo de produção comercial existente diz respeito a um consumidor, pessoa física, que garante a si mesmo o poder de compra por meio de seu trabalho.

Tendo em mente a importância vital do formador principal da massa consumidora – o trabalhador, o objetivo é trazer esse trabalhador ao cerne da questão, analisando cientificamente e estatisticamente as condições de vida e manutenção de sua dignidade com o fim de garanti-las e delas não abrir mão.

Nesse sentido, temos como empecilho para tanto, o processo de terceirização da mão-de-obra, que ao invés de manter a evolução e melhoria das condições do trabalho, traz pioria e precarização da condição do trabalhador como tal, ficando exposto a um menor respaldo efetivo de condições de segurança, ao desamparo econômico em caso de violação dos seus direitos ao interpor mais uma pessoa jurídica na relação de emprego de menor capacidade financeira, à desvalorização do seu trabalho a partir da oferta de menores salários, à diminuição do seu poder aquisitivo resultando numa direta diminuição de sua qualidade de vida e, ao somar todas essas consequências, fica exposto à falta de manutenção de sua dignidade como pessoa humana.

Sendo assim, deve ser primazia do Estado e da classe empresária focar esforços para a continuidade das condições dignas no ambiente de trabalho, à pessoa do trabalhador, a contra sensu do direcionamento econômico e legislativo que é percebido nos dias atuais.

REFERÊNCIAS

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização do Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000.

CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite**. Revista do CAAP, 2009/01. Belo Horizonte. p. 319-344, jan./jul. 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007,

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

MELO NETO, F. P. de. e FRÓES, César. **Gestão da Responsabilidade Social Corporativa e o Caso Brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MEZZANOTTI, Gabriela. **A disciplina da empresa: reflexos da autonomia privada e da solidariedade social.** Rio Grande do Sul: Feevale, 2003.

REIS, Carlos Nelson. **A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado?** Revista Econômica Contemporânea, Rio de Janeiro, maio/ago., 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Terceirização - Aspectos jurídicos - Responsabilidades - Direito Comparado.** Revista LTr 58-08. São Paulo. Vol. 58, n. 08, ago. 1994.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 31 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira (Coord.). **Terceirização no Direito do Trabalho.** Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.