

A Terceirização nas Relações de Trabalho vista pela Auditoria Fiscal do Trabalho¹

No Brasil, a terceirização tem seu marco inicial na década de 70, sendo mais utilizada naquela ocasião nos setores de vigilância, conservação e limpeza, e hoje, consagrou-se de forma generalizada no setor de serviços e da construção civil, transformando-se em mecanismo essencial de redução de custo para o meio empresarial.

A constatação pela Auditora Fiscal do Trabalho é de que a **terceirização** ocorre em todos os setores econômicos - agricultura; reflorestamento, comércio; indústrias: construção civil, automotiva, petroquímica, plásticos, siderurgia; mineração e serviços.

Atualmente, em mais da metade dos estados brasileiros (Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego) existem projetos de fiscalização para combater a terceirização ilegal e/ou irregular² tendo em vista o seu alargamento.

O instituto da terceirização foi formulado por estudiosos da Administração de Empresas, com o intuito de reduzir a estrutura das corporações, de modo a aperfeiçoar a produção e diminuir os custos.

A palavra terceiro³ origina-se do latim – **tertius** – estranho a uma relação entre duas pessoas. No caso do Direito do Trabalho: **Empregado e Empregador**⁴.

¹ **Jair Teixeira dos Reis**, Prof. de Direito do Trabalho da FSG, Auditor Fiscal do trabalho. Autor de diversas obras na área de Direito do Trabalho e Direitos Humanos.

² Disponível em http://www.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/expositores/Geral_Rosangela_Rassy.pdf, acesso em 23 de novembro de 2011.

³ Terceiro – **Dic. Michaelis** – UOL num. *Ordinal correspondente a três. S. m. 1. Terceira pessoa. 2. O que ocupa o terceiro lugar. 3. Intercessor, mediano, alcoviteiro. 4. Dir. Pessoa estranha à formação de certo ato jurídico ou contrato. 5. Agr. Parceiro, na parceria agrícola à terça. S. m. pl. Outras pessoas.*

⁴ **Art. 2º da CLT** - *Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

Art. 3º da CLT - *Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.*

No direito francês, usa-se a expressão **externalización**; no espanhol: **arrendamiento de servicios**; nos países de língua inglesa: **outsourcing**; no direito português: **subcontratação**, e no italiano: **sucontrattazione**.

A denominação “terceirização” decorre da utilização de um terceiro situado entre o trabalhador e a empresa tomadora, contratado para a prestação de um serviço relacionado à cadeia produtiva, o que provoca a formação de uma relação trilateral⁵ (BELMONTE, 2011).

Com o intuito de reduzir o máximo de custos, as empresas abandonaram a estrutura vertical típica do taylorismo/fordismo⁶ (Taylor propôs a divisão e a especialização das tarefas produtivas, enquanto Ford introduziu em suas fábricas a esteira rolante, de forma a retirar do trabalhador o ritmo da produção e reduzir o tempo ocioso) e se horizontalizam. Atividades consideradas não essenciais passam a ser **terceirizadas** (grifo nosso), ou seja, delegadas a outras empresas especializadas que oferecem o mesmo serviço a preços menores. Verifica-se, que o ritmo da produção passa a ser ditado a

⁵ BELMONTE, Alexandre Agra. **Aspectos Jurídicos atuais da Terceirização Trabalhista**. Disponível em http://www.tst.gov.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/Rev_74/rev_74_4/belmon-tealexandregra.pdf, acesso em 10 de Novembro de 2011.

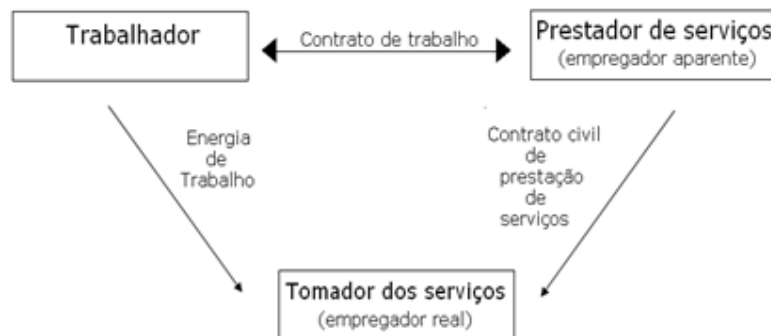
⁶ **Taylorismo**: "*conjunto de teorias para o aumento da produtividade do trabalho fabril, elaboradas pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor (1856-1915). Abrange um sistema de normas voltadas para o controle dos movimentos do homem e da máquina no processo de produção, incluindo propostas de pagamento pelo desempenho do operário (prêmios e remuneração extras, conforme o número de peças produzidas). O sistema foi muito aplicado nas medidas de racionalização e controle do trabalho fabril, mas também criticado pelo movimento sindical que o acusou de intensificar a exploração do trabalhador e desumanizá-lo, na medida em que procura automatizar seus movimentos*". SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. 10. ed. São Paulo: Best Seller, 2002. p. 580.

Fordismo: "*conjunto de métodos de racionalização da produção elaborados pelo industrial norte-americano Henry Ford, baseado no princípio de que uma empresa deve dedicar-se apenas a um produto. Para isso, a empresa deveria adotar a verticalização, chegando até a dominar as fontes de matéria-prima (borracha, ferro, carvão) e o sistema de transporte de mercadorias. Para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa, a mais elevada possível e aparelhada com tecnologia capaz de desenvolver ao máximo a produtividade por operário. O trabalho deveria ser também altamente especializado, cada operário realizando determinada tarefa. E para o operário ter boa produtividade, deveria ser bem remunerado e não ter uma jornada de trabalho muito prolongada*".

partir do mercado e se flexibiliza. O toyotismo⁷, em momento seguinte, opera-se com a ideia de estoque mínimo e, nos períodos de baixa demanda de mercado, a produção diminui, da mesma forma que aumenta na alta demanda, de modo a oscilar constantemente. Dessa forma, um sistema jurídico que consagra uma inserção estável de trabalhadores no sistema produtivo, passa a ser visto como entrave e, assim, surge a doutrina da flexibilização dos instrumentos normativos de proteção previstos no Direito do Trabalho.

A terceirização é a contratação de serviços por meio de empresa intermediária entre o tomador de serviços e a mão-de-obra, mediante contrato de prestação de serviços. No caso a relação de emprego acontece entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, e não, diretamente com o contratante destes. Vejamos:

Terceirização..... Relação trilateral ou triangular.



Fonte: RESENDE: Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2011

A terceirização trabalhista, também, pode ser definida como uma **ferramenta de gestão empresarial, que consiste no repasse de algumas atividades ou até mesmo de processos, compostos de diversas atividades a terceiros, num regime contratual ou de parceria, permitindo à**

⁷ **Toyotismo**: “Modelo de organização de produção, cujas principais características são: produção vinculada à demanda, ao contrário da produção em massa do fordismo; trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções, processo produtivo flexível, que possibilita ao trabalhador operar simultaneamente várias máquinas; presença do just in time (melhor aproveitamento do tempo de produção); estoques mínimos; senhas de comando para reposição de peças e estoque; estrutura horizontalizada – apenas 25% (vinte e cinco por cento) da produção é realizada pela própria empresa, o restante é realizado por empresas terceirizadas; organização de círculos de controle de qualidade, compostos pelos empregados, que são instigados a melhorar o seu trabalho”. (MARCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade subsidiária do Estado pelos encargos trabalhistas decorrentes da contratação de serviços terceirizados. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 9, n. 566, 24 jan. 2005. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6209>>. Acesso em: 24 jan. 2005).

empresa tomadora concentrar suas energias em sua principal vocação do negócio.

Saratt, Silveira, Daibert e Morais⁸ (2000) lecionam que as atividades empresariais podem ser classificadas em três grupos:

- **Atividades-meio de apoio;**
- **Atividades-meio essenciais;**
- **Atividades-fim ou vocacionais.**
 - **Atividades-meio de apoio** - são aquelas que não agregam valores à produção ou negócio do tomador de forma direta. Trata-se, evidentemente, de um serviço necessário, mas facultativo, ou seja, não essencial, tais como – conservação e manutenção predial, limpeza, vigilância, refeitório, transporte de empregados, serviços contábeis, serviços advocatícios etc. Estas atividades, pelas suas características, são indicadas para a terceirização.
 - **Atividades-meio essenciais** – são aquelas que tratam dos serviços ligados operacionalmente ao negócio ou ao empreendimento, vinculado no sentido amplo, ao fornecimento de matéria-prima, ou seja; são as atividades sem as quais não pode existir o produto final: insumos, componentes ou até mesmo, partes do processo produtivo. A empresa pode optar entre produzir esses itens diretamente, contratar serviços de terceiros (terceirização), fornecendo ou não, a matéria-prima para produzi-los no mercado.
 - **Atividade vocacional ou atividade-fim** - é aquela relacionada diretamente com o negócio, que, segundo o entendimento jurisprudencial predominante, não pode ser terceirizada, devendo ser realizada diretamente. É o *know-how* da empresa, no qual reside o seu diferencial competitivo. É como esta se apresenta ao mercado.

⁸ SARATT, Newton; SILVEIRA, Adriano Dutra da; DAIBERT, Arlindo; MORAIS, Rogério Pires. **Quarteirização – redefinindo a terceirização**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2000.

1. Hipóteses de Intermediação de mão de obra e terceirização previstas no ordenamento jurídico brasileiro.

Em tese, podemos inferir que, a intermediação da mão-de-obra e a terceirização podem ocorrer nas seguintes situações:

- a) **em atividade-fim**, assim entendida a essencial ao desenvolvimento de uma atividade empresarial (por exemplo, no trabalho temporário da Lei nº 6.019/74), e **em atividade secundária**, significando a que é desenvolvida como meio, apoio ou suporte para o desenvolvimento da atividade principal (como ocorre no transporte, limpeza, vigilância, assistência médica e manutenção de máquinas);
- b) **de forma temporária** para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (caso do trabalho temporário da Lei nº 6.019/74) e **permanente** (casos da vigilância patrimonial e pessoal e serviços de conservação e limpeza);
- c) **na atividade pública e na atividade privada.**

Intermediação de Mão de obra ≠ Terceirização

Intermediação de mão de obra	Terceirização
-> Temporária	-> Permanente
-> Lei 6.019/74	-> Lei 7.102/83
Para atendimento de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.	Serviços de vigilância patrimonial e pessoal. Conservação e limpeza. Serviços especializados.

Fonte: REIS, Jair Teixeira dos. Palestra – A Terceirização das Relações de Trabalho, 2011.

A Lei nº 9.472/97 explicita em seu art. 94, § 1º, que as empresas de telecomunicações podem contratar com terceiros o desenvolvimento de **atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço**, bem como a implementação de projetos associados:

“Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

(...)

II – contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes⁹, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.”

A jurisprudência tem entendimentos divergentes sobre o sentido a ser aplicado no tratamento do termo “inerentes”, previsto no normativo em apreço, às vezes com sentido de atividades finalísticas, essenciais ou principais e em outras oportunidades como atividades secundárias, acessórias ou de apoio.

2. Jurisprudência sobre a Terceirização e Intermediação de mão de obra.

A jurisprudência trabalhista editou, em 1986, o então Enunciado nº 256 de sua Súmula de Jurisprudência, restritiva da terceirização, nos seguintes termos:

*“Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. **Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância**, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.*

Note-se que a Justiça Especializada do Trabalho fixou o entendimento de que a regra era a vedação da terceirização, somente admitindo-a em duas hipóteses: **trabalho temporário e serviço de vigilância**.

Sucedem que essa orientação, para o mundo globalizado (ou para a mundialização), não se coadunava com a realidade de mercado competitivo, sendo certo que, em vários segmentos econômicos, a terceirização se revelava como uma técnica cada vez mais utilizada e difundida, mostrando o descompasso entre o “mundo dos fatos” e a jurisprudência fixada.

⁹ No âmbito do colendo Tribunal Superior do Trabalho, há ministros que recepcionam o termo “*inerente*” “*como essencial*” e umbilicalmente ligado à atividade-fim, dita por excelência integrativa do objeto societário das empresas de telecomunicações (Julio Bernardo do Carmo, TRT/03).

Em 1993 o Tribunal Superior do Trabalho passou a admitir a terceirização e intermediação de mão de obra por meio da Súmula nº 331, observados os seguintes parâmetros, *verbis*:

Súmula - 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 fundacional¹⁰ (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 personalidade 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 judicial¹¹.*

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

¹⁰ Súmula nº 363 do TST - Res. 97/2000, DJ 18.09.2000 - Republicação - DJ 13.10.2000 - Republicação DJ 10.11.2000 - Nova Redação - Res. 111/2002, DJ 11.04.2002 - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003 - Contratação de Servidor Público sem Concurso - Efeitos e Direitos.

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

¹¹ Art. 16 da Lei 6.019/74 - *No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é **solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias**, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.*

*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*¹².

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

Caso haja descaracterização da terceirização ilícita com fundamento do art. 9º da CLT¹³, uma vez constatada a ilicitude do contrato de fornecimento de mão de obra, sob o manto de terceirização, entre o Trabalhador e o Prestador de Serviços, a ordem jurídica determina o desfazimento do vínculo de emprego com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo diretamente com o tomador do serviço (empregador real, oculto ou dissimulado). Nesta situação, a autoridade fiscal deverá sugerir o encaminhamento de denúncia ao Ministério Público Federal com fulcro no art. 203 do Código Penal, para que o *parquet*, se entender conveniente, inaugure a ação penal cabível. *Verbis*:

Frustração de Direito Assegurado por Lei Trabalhista

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portador de deficiência física ou mental.

¹² A fim de afastar a antiga controvérsia acerca da aplicabilidade ou não da **responsabilização subsidiária da Administração Pública** nas hipóteses de terceirização, o TST acrescentou, através da Resolução nº 174/2011, o item V à Súmula 331. O referido item esclarece, em consonância com o entendimento do STF, que a responsabilização da Administração não é automática, mas **pode ocorrer**, dependendo da evidência de **culpa in vigilando** da Administração.

¹³ **Art. 9º da CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.**

3. Objetivos empresariais com a Terceirização Trabalhista.

Resultados presentes em todos os processos de terceirização, segundo as empresas

- Diminuição do desperdício
- Melhor qualidade
- Maior controle de qualidade
- Aumento de produtividade
- Melhor administração do tempo da empresa
- Agilização das decisões
- Otimização de serviços
- Liberação da criatividade
- Redução do quadro direto de empregados
- Um novo relacionamento sindical
- Desmobilização dos trabalhadores para reivindicações
- Desmobilização para greves
- Eliminação das ações sindicais
- Eliminação das ações trabalhistas

Fonte: Dieese

Entre os 14 aspectos positivos da terceirização citados pelas empresas, cinco têm relação direta com a desmobilização das ações sindicais, ou seja, não dizem respeito à produção¹⁴.

Na visão da auditoria fiscal do trabalho, são os seguintes os efeitos danosos para o trabalhador terceirizado¹⁵:

- Não são assegurados os mesmos direitos dos trabalhadores da atividade principal previstos em Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho:
 - remuneração inferior ao piso da categoria;
 - não concessão de benefícios como convênios médicos, odontológico, alimentação etc;
 - deteriorização das condições de trabalho (jornada, descansos, saúde e segurança do trabalhador);
 - rotatividade de mão de obra com desemprego periódico ou sazonal;

¹⁴ Disponível, em http://www.mte.gov.br/observatorio/Prod03_2007.pdf, pág. 13. Acesso em 24 de novembro de 2011.

¹⁵ Disponível em http://www.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/expositores/Geral_Rosangela_Rassy.pdf, acesso em 23 de novembro de 2011.

→ pulverização do enquadramento sindical, dificultando a proteção sindical;

→ impossibilidade de integração social do empregado na empresa tomadora dos serviços.

- alto índice de informalidade;
- carga horária excessiva;
- alta rotatividade de mão de obra;
- reduzidos investimentos em prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- descumprimento das normas de Segurança e Saúde no Trabalho, como:
 - SESMT (NR – 7)
 - CIPA (NR – 5)
 - EPI (NR – 6)
 - Gerenciamento de riscos através de PPRA/PCMSO/PCMAT.
- ocorrência de acidentes graves e fatais (a maioria dos acidentados são com trabalhadores de pequenas empresas contratadas).
- estatísticas oficiais de acidentes de trabalho mascaradas no ramo de atividades terceirizadas (acidentes com trabalhadores informais não entram nas estatísticas).

Resta, ainda, destacar o **Princípio da Proibição do Retrocesso social**¹⁶ ou da **Proibição do Retrocesso dos Direitos Humanos**. Que, segundo Francisca Narjana de Almeida Brasil¹⁷ (2007), tanto o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, quanto o Protocolo de San Salvador reconhecem que a progressividade na implantação dos direitos sociais implica a proibição ao retrocesso. Na prática, as medidas tomadas em prol dos direitos sociais devem ser mantidas e aprimoradas, nunca restringidas. O progresso se dará a partir de parâmetros mínimos estipulados

¹⁶ Este princípio foi expressamente acolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro através dos Pactos Internacionais Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e caracteriza-se pela impossibilidade de redução dos direitos sociais amparados na Constituição, garantindo ao cidadão o acúmulo de patrimônio jurídico.

17 BRASIL, Francisca Narjana de Almeida. O princípio da proibição do retrocesso social como efetividade da segurança jurídica.

Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3816/O-principio-da-proibicao-do-retrocesso-social-como-efetividade-da-seguranca-juridica>, acesso em 22 de agosto de 2009.

por tratados internacionais. Esses parâmetros seriam elevados na medida em que os Estados-membros desses tratados publicassem leis e estabelecem políticas públicas que defendessem níveis cada vez mais altos de proteção na educação, na saúde, na moradia, etc.

4. Projeto de Lei sobre a Terceirização - PL 4330/2004.

Inicialmente, podemos inferir que o PL em análise, objetiva a flexibilização e a redução de direitos trabalhistas e caso se transforme em lei, trará consigo a total precarização das relações de trabalho.

Conforme destacamos acima, atualmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) adota Súmula que proíbe a terceirização de atividades-fim. Mas o projeto do empresário e deputado Federal Sandro Mabel, pelo Estado de Goiás, retrocede até nessa questão. O parágrafo 2º do Artigo 4º do PL 4330/2004 diz: “**O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante**”.

Nota-se aqui, o ponto mais nevrálgico do Projeto. A possibilidade de terceirização da atividade fim da empresa, ou seja, será possível terceirizar até os serviços essenciais ou Finalísticos que justificam a existência do estabelecimento. Não haverá, portanto, qualquer limite à terceirização e conseqüentemente à precarização das relações laborais¹⁸.

Além de deixar clara a permissão de terceirização de atividades-fim tendo em vista as diversas interpretações – ao se referir a atividades “inerentes” – , o PL estabelece apenas a **responsabilidade subsidiária da contratante**. Isso significa que, em caso de dívidas trabalhistas, a empresa que contratou a terceirizada só poderá ser responsabilizada quando se esgotarem todos os recursos de cobrança sobre a contratada.

Outro ponto questionável sob o ponto de vista da proteção dos Direitos Humanos laborais é que o PL 4330/2004 permite até mesmo que uma

¹⁸ Woida, Forbrig, Magnago & Advogados Associados. **Terceirização: contraponto ao PL 4330/2004.** Disponível em http://www.woida.adv.br/noticias_ler.php?id=615, acesso em 11 de novembro de 2011.

terceirizada contrate outra terceirizada - **quarteirização**. “A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços”, diz o parágrafo 1º do Artigo 2º do Projeto de Lei.

5. Conclusão.

Podemos concluir com a efetiva aplicabilidade do **Princípio da Proibição do Retrocesso social**¹⁹ ou da **Proibição do Retrocesso dos Direitos Humanos** nas relações de trabalho. Que, segundo Francisca Narjana de Almeida Brasil²⁰ (2007), tanto o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, quanto o Protocolo de San Salvador reconhecem que a progressividade na implantação dos direitos sociais implica a proibição ao retrocesso. Na prática, as medidas tomadas em prol dos direitos sociais devem ser mantidas e aprimoradas, nunca restringidas. O progresso se dará a partir de parâmetros mínimos estipulados por tratados internacionais. Esses parâmetros seriam elevados na medida em que os Estados-membros desses tratados publicassem leis e estabelecem políticas públicas que defendessem níveis cada vez mais altos de proteção na educação, na saúde, na moradia, **no trabalho**, etc. (acrescentamos).

Art. 5º, 2, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966:

“Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob o pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau”.

¹⁹ Este princípio foi expressamente acolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro através dos Pactos Internacionais Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 e caracteriza-se pela impossibilidade de redução dos direitos sociais amparados na Constituição, garantindo ao cidadão o acúmulo de patrimônio jurídico.

20 BRASIL, Francisca Narjana de Almeida. O princípio da proibição do retrocesso social como efetividade da segurança jurídica.

Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3816/O-principio-da-proibicao-do-retrocesso-social-como-efetividade-da-seguranca-juridica>, acesso em 22 de agosto de 2009.

Também, prescreve no mesmo sentido o art. 5º, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966. *Verbis*:

*“Não se admitirá **qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos** ou vigentes em qualquer Estado-parte no presente Pacto em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou nos reconheça em menos grau”.*

Por fim, a prática da terceirização em determinados segmentos de forma ilegal e/ou irregular, com fito de redução de custos da mão de obra por parte do empresariado, caracteriza-se por uma seqüência desordenada de subcontratações (terceirização, quarteirização e quinteirização). Prática essa, que impõe aos trabalhadores subordinados condições de trabalho cada vez mais precárias, sem garantias de seus direitos laborais, expondo-os aos riscos decorrentes dessas atividades.

Além do trabalho degradante ou indigno, o expressivo número de acidentes fatais ocorridos com trabalhadores, principalmente na indústria da construção civil, reflete a busca incessante em auferir redução de custos visando o lucro, com total ausência de humanidade ou de efetividade dos Direitos Humanos nas relações de trabalho, não havendo a preocupação de promover a segurança dos trabalhadores no meio ambiente do trabalho.

Para a Auditoria Fiscal do Trabalho a terceirização ilegal e/ou irregular não exterioriza nenhuma atividade específica, considerando-se que o trabalhador permanece sob o controle do tomador de serviços. A mais concreta consequência dessa terceirização são os riscos a que ficam submetidos os operários, em todos os aspectos, culminando, inclusive, com a perda da própria vida.
