

PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

*Jailton Macena de Araújo**
*Bruna Denise Gosson Barbosa***

Resumo: O presente artigo tem o objetivo de apresentar a forma de atuação do Ministério Público do Trabalho como garantidor dos direitos dos trabalhadores terceirizados. É nesse sentido que surge a preocupação das relações laborais sob uma perspectiva jurídico social, a qual eleva os princípios constitucionais que protegem o trabalhador, garantindo a realização da ideia de trabalho decente. Assim, proporciona a essas relações que nascem fragilizadas a garantia para que o empregado terceirizado não sofra discriminação e tratamento diferenciado, em virtude da orientação constitucional de isonomia entre trabalhadores efetivos e terceirizados. Em razão da determinação constitucional de promoção da igualdade, possibilita-se que tenha o Ministério Público do Trabalho, dentre as suas atribuições, o dever de proteger os direitos dos trabalhadores, combatendo a terceirização ilícita e proporcionando um meio ambiente do trabalho saudável, através do cumprimento das suas funções institucionais, utilizando-se de Termos de Compromisso de Ajuste de Conduta, propondo Ação Civil Pública e Ações de Execução, dentre outras medidas.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho Decente. Ministério Público do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O instituto da terceirização tem sido utilizado nas mais diversas áreas de atuação das empresas. Em razão dessa ampliação acelerada do instituto e diante das inúmeras ações judiciais que ocorrem pela violação dos direitos dos trabalhadores quando do seu manejo, vislumbra-se a necessidade de promover uma profunda reflexão acerca dessa forma de inserção no mercado de trabalho.

Além de se pretender conceituar e sistematizar os elementos que compõem o fenômeno, objetiva-se analisar os impactos da sua desarrazoada utilização ao empregado. O principal argumento para o surgimento da terceirização nas relações de trabalho foi a necessidade decorrente do processo de globalização, uma vez que a sua utilização possibilitaria a facilitação do desenvolvimento e da evolução industrial e tecnológica, ao

* Doutorando e Mestre em Direito (UFPB). Professor do Curso de Direito da UFPB.

** Graduada em Direito (UFPB). Advogada.

transferir para terceiros a mão de obra da atividade periférica para que fosse possível à empresa concentrar-se na atividade-fim.

Uma vez reconhecida a necessidade de mão de obra especializada para as atividades que não fazem parte do núcleo da dinâmica empresarial, deve-se definir os limites e consequências jurídicas para a utilização de mão de obra estranha a empresa. Avaliando o contexto mais amplo, deve-se admitir que a análise da terceirização não pode ocorrer de maneira isolada, sendo necessário que esteja em consonância com todo sistema que generaliza, regula e direciona o direito do trabalho. Dessa forma, a ocorrência da terceirização deve estar pautada pelos princípios da proteção e da prevalência do trabalho decente, consoante estabelecido pela 87ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Assim, a terceirização ao gerar um vínculo trabalhista, obrigatoriamente deve obedecer ao princípio que protege o trabalhador, concedendo-lhe condição sempre mais benéfica, como, também, orientando-se pela indisponibilidade dos direitos trabalhistas e inalterabilidade contratual lesiva. A correspondência da regra laboral que protege o trabalhador deve ser no sentido da continuidade da relação de emprego, o qual, pela própria natureza da terceirização, sofre inegável mitigação.

84

Diante dessa perspectiva, o Ministério Público do Trabalho, no seu mister constitucional de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os direitos sociais e individuais indisponíveis, tem o papel de, ao se deparar com esse fenômeno utilizado de forma irregular, intervir no sentido da cessação da irregularidade e das eventuais ofensas aos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Neste sentido, a partir de uma abordagem metodológica dedutiva pretende-se analisar o instituto da terceirização e seus efeitos nas relações de trabalho, sob a perspectiva do papel do Ministério Público do Trabalho no combate à vulnerabilidade do trabalhador. Para tanto, o trabalho será desenvolvido segundo a técnica de pesquisa documental indireta com a utilização de obras jurídicas que tratam da terceirização e do papel do Ministério Público do Trabalho na função de defensor da ordem e dos direitos individuais indisponíveis.

2 TERCEIRIZAÇÃO E A CONCEPÇÃO DE DIREITOS HUMANOS LABORAIS: UMA VISÃO DO TRABALHO DECENTE À LUZ DO PIDESC

A internacionalização dos direitos humanos pode ter como marco inicial a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), de 1948, a qual se propôs a construir uma conscientização dos direitos coletivos e a necessidade da sua efetivação. Ocorre que, a DUDH

não tem força jurídica vinculante, detendo apenas caráter recomendatório aos países signatários.

Complementarmente à DUDH foi elaborado, em 1966, dois Pactos Internacionais: o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP). Ambos os tratados são instrumentos facilitadores para a efetivação e garantia dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais de homens e mulheres.

Os pactos internacionais dos direitos (PIDESC e PIDCP) nascem com o intuito de coibir as violações dos direitos humanos, tornando vinculante os dispositivos da Declaração Universal de Direitos Humanos, uma vez que dependem de ratificação pelos Estados membros da Organização das Nações Unidas (ONU).

O Pacto Internacional dos Direitos, Econômicos, Sociais e Cultural traz no seu bojo a defesa do direito à educação, ao meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável, prevendo ainda o combate à discriminação e às desigualdades, bem como o direito à alimentação e à moradia. Neste rol, abrangido pelo PIDESC, um dos primordiais à dignidade dos sujeitos enquanto cidadãos está o direito ao trabalho e à sindicalização, cuja literalidade determina a relevância do papel dos Estados na sua realização, nos seguintes termos:

Artigo 6º.

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

O PIDESC aduz ainda que cabe aos Estados membros o reconhecimento do direito de toda pessoa ter condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem a existência digna do trabalhador. Nesse sentido, o artigo 7º do PIDESC:

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
- i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
 - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) A segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

É possível verificar, ante as determinações do PIDESC, especificamente em relação à questão do trabalhador, que os direitos sociais e os direitos do trabalhador são nucleares à ideia de direitos humanos. Nesse sentido, a valorização da ideia de direitos humanos deve ser efetivada sob a ótica do direito laboral. Assim, em 1998, a OIT¹ aprova a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que visa eliminar todas as formas de trabalho forçado e obrigatório, abolir o trabalho infantil, eliminar a discriminação dentro do ambiente laboral e proporcionar liberdade de associação e sindicalização.

Diante da impossibilidade de abranger todos os direitos que compõem o núcleo do “trabalho decente” na garantia de proteção ao empregado, a Declaração de 1998 da OIT expõe, de maneira exemplificativa, a ideia de direitos laborais essenciais. O trabalho decente, enquanto determinante jurídico de proteção e preservação da dignidade humana do trabalhador surge nos textos internacionais, pela primeira vez, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, no relatório apresentado pelo Diretor Geral da OIT (BIT. 1999, p. 3).

No documento, Juan Somavía afirma que o objetivo fundamental da OIT é que “[...] cada mulher e cada homem possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”. A partir de então, a noção de “trabalho decente” passa a ser discutida como base para a conceituação dos direitos humanos do trabalhador, permitindo que os direitos laborais e as condições de trabalho sejam repensados juntamente com os direitos sociais em favor de todas as classes de trabalhadores.

Partindo da ideia de busca pela proteção dos direitos dos trabalhadores, observa-se, em especial, a situação dos trabalhadores terceirizados. A regularidade da terceirização, em face do trabalho decente, deve ocorrer a partir do respeito aos objetivos estratégicos da OIT. Desse modo, não se pode falar em trabalho sem que sejam respeitados os pontos chave do trabalho decente. Nesse sentido, a OIT proclama:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de

¹ Convém ressaltar que a Organização Internacional do Trabalho, fundada em 1919, é uma agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, ou seja, formada pelo governo, empregadores e representantes dos empregados. Foi criada para defender os direitos dos trabalhadores, promovendo condições mais dignas de trabalho, tendo papel fundamental na atual conjuntura do direito internacional do trabalho, seus membros já adotaram 200 recomendações e 188 Convenções Internacionais de Trabalho.

trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2014).

Neste mesmo sentido, o texto constitucional brasileiro, abrangendo a ideia de decência do trabalho, preserva e reconhece o trabalho decente como fundamento de suas ações e políticas públicas. A Constituição Federal de 1988, inspirada pelo ideal de valorização dos direitos do homem, previu a integração das normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos à legislação interna (art. 5º, § 2º), tendo como consequência não só a reiteração dos direitos já constitucionalmente assegurados, mas a geração de novos direitos civis e políticos e, sobretudo, econômicos, sociais e culturais.

Ao se definir, pois, a decência do trabalho como elemento essencial à ocorrência e utilização da terceirização, é necessário que sejam delineados os seus contornos. Palmeira Sobrinho (2008, p. 102) define terceirização como “[...] a forma de organização da produção que possibilita a uma empresa, chamada de contratante, transferir a outra, chamada contratada, a obrigação pela produção de bens, pela realização de serviços e pelos riscos decorrentes de tais atividades”.

Já Cassar (2011, p. 510), descreve a terceirização como “[...] uma relação trilateral formada entre o trabalhador, o intermediador de mão de obra e o tomador de serviços, caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal”. Apesar das diversas denominações e conceituações do fenômeno terceirização, é unânime o entendimento de que obrigatoriamente existem três personagens que fazem parte da relação juslaboral, no sentido de caracterizar a terceirização, quais sejam, a empresa terceirizante ou prestadora de serviço, a empresa tomadora de serviço e o trabalhador.

Nessa esteira, a terceirização é identificada como um fenômeno cujas proporções de ramificação no mercado laboral tem se intensificado, gerando muito mais danos aos direitos do trabalhador, os impedindo do exercício pleno dos direitos laborais, do que benefícios. Embora se possa afirmar que há um aumento da produção, em virtude da especialização das atividades desenvolvidas na empresa (bem como um imediato proveito econômico para o empregador), é necessário que sejam garantidos, mesmo quando formalizado o contrato de trabalho através da terceirização, benefícios reais aos direitos do trabalhador.

Devem, portanto, ser estabelecidas limitações e requisitos protetivos mínimos aos trabalhadores, como por exemplo, a proibição da terceirização na atividade-fim, a isonomia salarial, a garantia de responsabilidade solidária quando do não cumprimento dos direitos

trabalhistas pela empresa terceirizante, a representação sindical por atividade econômica e a prevalência do acordo coletivo mais favorável ao trabalhador, dentre outros direitos.

Assim, a compreensão dos fenômenos sociais que envolvem a relação triangularizada da terceirização deve ser vislumbrada à luz dos direitos constitucionalmente assegurados, no sentido de se preservarem as garantias laborais clássicas. No caso mais específico, é necessário analisar o instituto da terceirização em consonância com a ideia de trabalho decente e de proteção dos direitos sociais, de forma que o trabalho, enquanto valor e fundamento constitucional, contribua para o desenvolvimento social e proporcione condições mínimas ao trabalhador.

3 A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE DOS TERCEIRIZADOS EM COMPARAÇÃO COM OS EMPREGADOS ESTÁVEIS

A contratação em massa de empregados terceirizados fragiliza a ideia de trabalho decente proposta pela OIT. A ideia de trabalho decente tem o condão de reforçar a preocupação com a distribuição de renda e estabelecer condições dignas e igualitárias de trabalho em todo o mundo (CORREIA, 2007), promovendo os valores e elementos que o compõem.

88

A promoção do trabalho decente reveste-se de singular importância diante da instabilidade das relações de trabalho determinadas pela terceirização, as quais devem ser analisadas sob a perspectiva da supressão dos direitos adquiridos ao longo de uma história de lutas pela consolidação de uma justiça protetiva. Ocorre que, em decorrência da omissão legislativa e da regulamentação por leis esparsas e pela jurisprudência, a empresa tomadora dos serviços terceirizados descuida dos direitos do trabalhador, a parte mais vulnerável da relação triangular.

O trabalhador se torna vítima de um processo em que as empresas contratam a mão de obra para aumentar a sua produção e se esquivam das obrigações trabalhistas. Eventualmente, a justificativa do aumento produtivo pode até ser utilizado, entretanto, não se justifica a violação de direitos que permite o aumento da lucratividade empresarial. Na prática, as empresas desejam ampliar o uso dos serviços dos trabalhadores terceirizados ampliando a sua contratação para quaisquer atividades, inclusive a atividade principal da empresa.

Diante do incessante ataque aos direitos trabalhistas e da indecorosa tentativa de ampliação das hipóteses de terceirização², o debate acerca do rol de direitos disponibilizados

² Vide o Projeto de Lei 4.330 de 2004, aprovado na Câmara dos Deputados e remetido ao Senado Federal para deliberação em 27 de abril de 2015. No projeto são ampliadas as hipóteses que permitem a contratação de Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 6, n. 12, p. 83-105

para os empregados com contrato direto e os terceirizados é essencial. Não se nega a economia com os custos e gastos com pessoal ao se optar pela terceirização, o que pode em determinados casos ajudar o mercado a se desenvolver, o que é benéfico para o mercado de trabalho, por outro lado, no entanto, a ampliação desenfreada da terceirização pode conferir um retrocesso irreparável aos direitos do trabalhador, limitando ainda mais o exercício dos mecanismos de luta social.

Partindo dessa ideia, podem ser elencamos quatro pilares de estudo para a análise da promoção do trabalho decente: (1) a isonomia entre trabalhadores terceirizados e empregados com contrato direto; (2) a terceirização da atividade-fim; (3) a responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas; e, (4) a mitigação da representação sindical.

No que se refere à isonomia entre os trabalhadores terceirizados e os empregados com contrato direto, comparados quando desempenham suas atividades num mesmo local, é relevante a discussão acerca tratamento diferenciado entre as duas classes de trabalhadores, em especial no que se refere à remuneração.

Nesse sentido, o quadro a seguir demonstra em números a discrepância de tratamento, bem como a efetiva supressão de direitos dos empregados terceirizados.

	TERCEIRIZADOS	CONTRATO DIRETO	Variação
Remuneração média	R\$ 1.329,40	R\$ 1.824,40	-27,1%
De 1 a 3 mínimos	84%	52%	+32%
De 4 a 6 mínimos	4%	17%	-13%
Acidentes totais, inclusive fatais	80%	20%	+60%
Jornada Semanal	X + 3h	X	3h
Permanência média	2,6 anos	5,8 anos	-3,2 anos
Taxa de rotatividade	44,9%	22%	+22%
Escolaridade (ensino médio e superior)	61,14%	75,67%	-14,53%
Empresas com mais de 100 funcionários	53,4%	56,1%	-2,7%

Fonte: CENTRAL, 2011

O quadro demonstra uma variação importante no que se refere ao tratamento dispendido aos trabalhadores em ambas as situações. A diferença salarial entre os terceirizados e os empregados com contrato direito é de 27% a menos para os terceirizados,

trabalhadores terceirizados para “atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante (BRASIL, 2004)”, o que na prática retira a limitação da permissão para a contratação de terceirizados para as atividades-fim.

além de uma variação importante na quantidade de horas trabalhadas (3 horas a mais para os terceirizados) e na permanência dos trabalhadores (cerca de três anos a menos para os terceirizados).

Além dos dados relativos à remuneração, à jornada de trabalho e à permanência no emprego, outro dado chama a atenção: o número e acidentes de trabalho. Deve-se colocar em evidência a realidade muito mais grave relativa à negligência a questões de segurança e a acidentes de trabalho. A diferença no tratamento entre terceirizados e empregados com contrato direto expõe os terceirizados a 60% mais acidentes de trabalho. Portanto, a luta pela isonomia entre os trabalhadores tem como fundamento também o direito à saúde e a inviolabilidade da vida.

As situações apresentadas revelam uma diferença de tratamento aos terceirizados que afronta os preceitos constitucionais. Nos termos do artigo 7º, XXXII, há “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”, primando pelo princípio da isonomia. Nesse sentido, o TST editou orientação jurisprudencial 383, com o seguinte teor:

OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010)

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, **pelo princípio da isonomia**, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n.º 6.019, de 03.01.1974. (Grifo nosso).

Quanto ao aspecto das atividades que podem ser objeto da terceirização, pode-se, inicialmente, afirmar que a terceirização surge da necessidade da especialização de atividades secundárias, ou seja, empresas interpostas são contratadas para executar as atividades-meio da tomadora dos serviços e as funções nucleares são executadas por empregados contratados diretamente pela empresa. Nesse sentido, é vedada a terceirização de atividade-fim, sob pena de infringir a própria natureza do instituto.

O artigo 2º da CLT determina que o risco do negócio não pode ser repassado a terceiros, impedindo, assim, que a atividade-fim seja transferida para a empresa terceirizada. Como se pode observar, existem diversos elementos desfavoráveis à prática da terceirização. Em especial, sob a perspectiva do trabalho decente, a ausência normativa dificulta a determinação de diretrizes e limites à terceirização, impedindo que os direitos laborais mínimos sejam gozados pelos trabalhadores terceirizados. Ao se aventar a possibilidade de

ampliação das hipóteses de aplicação da terceirização, permitindo a sua ocorrência nas atividades-fim da empresa, ocorreria uma expansão do instituto gerando, conseqüentemente, a precarização dos direitos dos trabalhadores, desconstruindo toda ideia de trabalho decente e proteção ao trabalhador.

Acerca da reponsabilidade quanto ao cumprimento das verbas trabalhistas, a terceirização teve um tratamento inicial através da Lei nº 6.019 de 1974, especificamente quanto ao trabalho temporário, dispondo nos seguintes termos:

Art. 16 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.

A jurisprudência avançou diante da necessidade de regulamentação de inúmeras situações que envolviam a terceirização. Foi editada, então, a Súmula 331 do TST, a qual determina a responsabilidade subsidiária pelo simples inadimplemento, não necessitando da situação de falência para que a empresa tomadora fosse responsabilizada. A Súmula 331, também ampliou o leque das verbas, abrangendo todas as verbas decorrentes da relação de trabalho e não apenas as decorrentes do recolhimento das contribuições previdenciárias.

No que se refere à natureza da responsabilização da empresa tomadora, a Súmula atenuou a responsabilidade solidária, modificando-a para que a empresa tomadora apenas fosse responsável pelas verbas trabalhistas quando do não cumprimento das obrigações pela empresa terceirizante, determinando, portanto, a responsabilidade subsidiária, inclusive para o poder público, desde que verificada a conduta culposa na obrigação de fiscalizar. Ainda quanto à reponsabilidade pelas verbas trabalhistas decorrentes da terceirização, os tribunais entendem que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço somente pode ser declarada em sentença se este compuser a lide como litisconsorte passivo (DELGADO, 2012).

Não se pode negar que a reponsabilidade subsidiária é muito menos abrangente na defesa e proteção dos interesses e direitos dos trabalhadores terceirizados. A responsabilização subsidiária dificulta a quitação das verbas trabalhistas, uma vez que nela, inicialmente, devem ser executados os bens da empresa terceirizante (prestadora de serviço).

Na prática, na maioria dos casos na Justiça do Trabalho, os seus representantes não são encontrados ou a empresa não tem condições de arcar com os custos, não sendo permitido executar de logo a tomadora de serviço, a qual, via de regra, possui melhor condição financeira. É evidente, que ao se tratar da maior proteção aos direitos dos trabalhadores, a

responsabilidade solidária é a melhor alternativa, posto que garante uma dupla garantia ao trabalhador.

Embora a regra seja a reponsabilidade subsidiária, excepcionalmente a reponsabilidade pode ser solidária, quando se tratar de questões que envolvam o meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador. Mencionado entendimento é extraído da conjunção dos artigos 932, 933 e 942 do Código Civil, além da Convenção nº 155, artigo 17 da OIT: “[...] sempre que duas ou mais empresas desenvolvam simultaneamente atividade num mesmo lugar de trabalho terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas no presente Convênio”.

Em relação à mitigação da representação sindical consequente do processo de terceirização é importante frisar que, embora o direito sindical esteja previsto na Constituição, no seu artigo 8º, *caput*, a sua abrangência aos trabalhadores terceirizados é insuficiente, se não inexistente. Nos termos da Constituição, os sindicatos são os responsáveis pela defesa dos direitos de interesses coletivos ou individuais dos trabalhadores, tanto no âmbito administrativo e judicial.

Apesar da crise na representação sindical ser uma realidade do sistema brasileiro como um todo, chama a atenção o enfraquecimento da representação dos trabalhadores terceirizados. Tem prevalecido a ideia de um sindicato dos trabalhadores terceirizados, o qual seria composto de trabalhadores com diferentes formações profissionais e interesses distintos. A representação sindical é previsão constitucional, não sendo aceitável, portanto, que qualquer lei apresente texto que inviabilize a sua eficácia, atuação e representação.

A inviabilização da efetividade sindical decorre da redução da representatividade das profissões. A redução da representatividade sindical determina a limitação do poder de luta e torna os representantes sindicais instrumentos de flexibilização de direitos historicamente conquistados. O seu poder de barganha é reduzido uma vez que não são semelhantes os seus interesses. Vale ressaltar que a etimologia da palavra sindicato advém da ideia de unidade, desse modo, um sindicato que abarque interesses diversos, destoa da essência das entidades representativas, fragilizando-as.

É nesse sentido que muitos entendem que os terceirizados deveriam integrar o sindicato da categoria profissional equivalente à atividade exercida. Seus interesses estão ligados à tomadora de serviço e não à empresa terceirizante, o que permitiria uma organização sindical forte e dinâmica, capaz de reduzir as condições desfavoráveis às quais os trabalhadores terceirizados são submetidos, prevalecendo sempre o acordo coletivo mais favorável ao trabalhador.

É através da representatividade sindical que se garante aos empregados um diálogo permanente nas relações de trabalho. E nesse ponto, vê-se a necessidade de criação de mecanismos que protejam as entidades sindicais, no sentido de assegurar a defesa dos interesses dos empregados. É por essa razão que desde a promulgação da Constituição de 1988, quando consagrada a liberdade sindical e a garantia da autonomia aos sindicatos, seu poder de luta foi alvo de limitações que mitigam a sua capacidade combativa.

O enfraquecimento das relações entre sindicato e trabalhador, sob a perspectiva de defesa dos direitos sociais, ressalta a necessidade de uma reforma sindical, no sentido de promover uma verdadeira e efetiva representação que afaste condutas antissindicais e, conseqüentemente, a primazia das liberdades sindicais e dos preceitos democráticos.

Na realidade, a expressão dos pilares mencionados (a isonomia entre trabalhadores terceirizados e empregados com contrato direto, a terceirização da atividade-fim, a responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas e a mitigação da representação sindical) representa a preocupação com os valores sociais do trabalho e com a efetivação do trabalho decente quando da contratação de trabalhadores terceirizados.

Na promoção da tutelar do trabalho decente devem ser estabelecidas diretrizes de proteção, as quais devem se assentar na igualdade entre todos e, conseqüentemente, na consolidação da justiça social, como base para o desenvolvimento humano e a promoção da cidadania dos trabalhadores, independentemente de categoria. A cidadania, proposta e vivenciada sobre as bases da justiça social favorece a repartição dos bens sociais, proporcionando uma vida digna com oportunidades de desenvolvimento.

4 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ÂMBITO DAS SUAS FUNÇÕES INSTITUCIONAIS

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, de maneira inovadora, conferiu ao Ministério Público uma identidade e perfil únicos, como instituição autônoma, integrante da estrutura do Estado Democrático de Direito, sem vinculação ou subordinação a nenhum outro Poder.

Como forma de especificar a atuação, o Ministério Público foi dividido em: 1) Ministério Público Federal, que se subdivide em Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios; e 2) Ministério Público Estadual.

É importante mencionar que, antes do surgimento da justiça especializada e da legislação específica do trabalho, as demandas laborais eram regidas pelo Código Civil e pelo

Código Comercial. Posteriormente, com a implantação da justiça especializada do trabalho e a normatização das leis trabalhistas, surge a necessidade da especialização de um ramo do Ministério Público na tutela dos trabalhadores. A partir dessa compreensão, consolidou-se a total autonomia e independência do Ministério Público do Trabalho (MPT) com a promulgação da Constituição de 1988³.

O Ministério Público do Trabalho tem o papel de proteger a ordem jurídica brasileira, na perspectiva de garantir os direitos sociais do trabalhador e defender o valor social do trabalho, proporcionando um Estado democrático de Direito. Nos últimos 25 anos, dentre os ramos do Ministério Público, foi o Ministério Público do Trabalho que sofreu a mais drástica transformação, visto que antes da edição da lei complementar que regulava e direcionava da sua atuação, suas funções eram limitadas.

Após a edição da Lei Orgânica do Ministério Público, o MPT foi alçado à condição de ator proativo e comprometido com a proteção dos direitos mais importantes para a conservação do bem-estar da sociedade, dentro da perspectiva de valorização do trabalhador. Além de protetor dos direitos sociais laborais, o Ministério Público do Trabalho é comprometido também com a proteção das estruturas voltadas à concretização dos elementos nucleares ao trabalho decente (MIESSA; CORREIA, 2013).

94

Nestes termos, demonstra-se a importância do Ministério Público como regulador do bem-estar social, ao garantir a sua atuação junto ao judiciário, ora como fiscal de lei⁴, ora como parte do processo, atribuindo-se-lhe, em especial, a defesa dos interesses coletivos e individuais que proporcionem à sociedade a garantia de um mínimo existencial.

Na perspectiva de instrumentalizar a atuação constitucionalmente imposta ao Ministério Público, o artigo 129, incisos I a IX da Constituição Federal, elenca as funções institucionais, transcritas abaixo:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

I - promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;

II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

³ A ideia de uma justiça especializada em matéria trabalhista só existe em alguns países e, apenas o Brasil, possui o Ministério Público na defesa dos direitos dos trabalhadores e do trabalho diante da perspectiva do bem estar social. (MIESSA; CORREIA, 2013).

⁴ A doutrina diferencia o Ministério Público como órgão agente, ao promover diretamente ação na tutela de direitos coletivos, ou como, órgão fiscalizador, ou seja, *custos legis* (artigo 83, inciso II, da Lei Complementar 75/93). Todavia, essa nomenclatura tem maior caráter pedagógico, visto que, mesmo quando o Ministério Público atua como fiscal da lei possui poderes próprios da parte legitimada no processo, e mesmo atuando como órgão agente, tem o dever de zelar a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

- III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;
- IV - promover a ação de inconstitucionalidade ou representação para fins de intervenção da União e dos Estados, nos casos previstos nesta Constituição;
- V - defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas;
- VI - expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;
- VII - exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionada no artigo anterior;
- VIII - requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais;
- IX - exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas.

O dispositivo constitucional acima referido deve ser analisado sobre duas vertentes: o enfoque restrito, que limita a atuação do Ministério Público aos processos em que exista interesse público; e o enfoque ampliativo, que permite a atuação do Ministério Público na intervenção de processos judiciais, mediação, arbitragem, audiência pública, articulação social, metas e estratégias institucionais e demais atividades como órgão agente (VILLELA, 2008).

Vale ressaltar que, embora o artigo 129 prescreva amplas diretrizes de atuação ao órgão ministerial, trata-se de um rol meramente exemplificativo, conforme estabelece o último inciso, o qual permite o exercício de qualquer outra função que auxilie na efetivação dos direitos anulados. Nesse sentido, ainda que o Ministério Público do Trabalho não seja parte em ações de natureza coletiva, como a ação civil pública ou a ação civil coletiva, este deve atuar obrigatoriamente como fiscal da lei, nos exatos termos dos artigos 5º, parágrafo 1º, da Lei da Ação Civil Pública e artigo 92 do Código de Defesa do Consumidor (VILLELA, 2008).

A atuação do MPT não se limita à esfera judicial, tendo expressiva atuação extrajudicial na solução de irregularidades na esfera trabalhista. Sua atuação judicial ou administrativa pode ocorrer sob as mais variadas formas: a partir de denúncias realizadas presencialmente, por telefone, ou internet, possibilitando ao denunciante o anonimato.

O Ministério Público pode ainda, de ofício, verificar indícios de fraudes. Em certas situações pode receber também denúncias advindas das sessões de julgamento nos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais ao perceberem indícios de danos de sua competência deverão encaminhar ao órgão ministerial os autos do processo para investigação. A atuação ministerial pode advir também de designação do Procurador-Geral do Trabalho, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público

do Trabalho ou dos demais órgãos superiores da instituição, nos casos cabíveis (RESOLUÇÃO nº 69, 2007).

O Procurador que receber por distribuição a Notícia de Fato⁵ deverá tomar as medidas que achar cabíveis para a investigação do objeto da denúncia. Nos termos dos artigos 8º e 9º da Lei Complementar 75/93, pode requerer perícia, solicitar documentos, intimar a empresa investigada para prestar esclarecimentos, requisitar da administração pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas. Pode, ainda, notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, ou ainda, quando verificando a inconsistência da denúncia, arquivar o procedimento.

Ao decidir pelo prosseguimento da investigação, o Ministério Público do Trabalho pode propor a empresa investigada firmar Termo de Ajuste de Conduta (TAC). O TAC é previsto no artigo 5º, § 6º da Lei da Ação Civil Pública, o qual deve dispor nas cláusulas os compromissos de adequação às exigências legais pertinentes, que deverão ser assumidos pela empresa violadora do interesse transindividual sob investigação, mediante cominações e com eficácia de título executivo extrajudicial.

Na hipótese de a empresa compromitente não cumprir com uma ou mais cláusulas dispostas no Termo de Ajuste de Conduta, ao Ministério Público Trabalho cabe ingressar com a Ação de Execução, no sentido de promover a preservação do interesse que ensejou a investigação e a proposição do TAC.

Diante da inércia da empresa investigada em sanar as irregularidades, outra possibilidade de atuação do MPT é o ajuizado de ação civil pública ou coletiva, nos termos do artigo 83, da CRFB/88:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

Nesse sentido, ainda a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

Ementa: PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. INTERESSES COLETIVOS. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO. 1. O Ministério Público tem legitimidade para a defesa, por meio de ação civil pública, de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos de natureza trabalhista. Precedentes. 2. Agravo regimental desprovido. (STF - RE: 214001 SP, Relator: Min. TEORI ZAVASCKI, Data de Julgamento: 27/08/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-178 DIVULG

⁵ Nome dado à fase inicial do procedimento administrativo

10-09-2013 PUBLIC 11-09-2013)

Diante do quadro delineado de atuação do Ministério Público, é substancial que o objeto da denúncia possua relevância social e alto impacto no mundo do trabalho, posto que o *Parquet* deve atuar de modo seletivo. O Ministério Público do Trabalho ao atuar na defesa de direito de caráter exclusivamente individual que poderia ser resolvido com ajuizamento de ação trabalhista ou ainda através de intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego ou do sindicato da categoria, desvia o cumprimento das suas atuações prioritárias⁶, tendo em vista o número reduzido de Procuradores para atuar por região.

Assim a concentração da atuação do Ministério Público do Trabalho deve ser em demandas que possuam relevância social, portanto, detentora de uma dimensão coletiva, na qual o interesse perseguido é de relevância pública, não importando se de natureza difusa, coletiva ou individual homogênea. Nesse sentido, deve ficar claro que não se pretende esgotar o estudo das funções institucionais e a forma de atuação do *Parquet* na esfera trabalhista, mas sim delinear uma visão de como o Ministério Público do Trabalho pode ser agente transformador na busca da consolidação e preservação dos direitos dos trabalhadores.

5 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO COMO TUTOR DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E NO COMBATE A TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA SOB A ÉGIDE DO TRABALHO DECENTE

97

O Ministério Público do Trabalho tem o papel de proteger a ordem jurídica brasileira, na perspectiva de garantir os direitos sociais do trabalhador e defender o valor social do trabalho, dispondo dos eficazes instrumentos para o cumprimento de suas funções institucionais. No exercício de suas atribuições o MPT dispõe dos meios para promover alterações substanciais na realidade de fragilidade das relações laborais, particularmente, no tocante aos vínculos oriundos do instituto da terceirização.

Hoje, a Justiça do Trabalho está assoberbada de processos que, em sua maioria, envolvem a terceirização. O mais incrível, é que nesses processos, em sua grande parte, não há litígio. Eles tratam da falta de pagamento das verbas trabalhistas (entre salários atrasados, horas extraordinárias não pagas e verbas rescisórias inadimplidas) pelas empresas fornecedoras da mão de obra. O Judiciário tem sido procurado simplesmente para compelir

⁶ São consideradas ações prioritárias do MPT, aquelas definidas como suas metas institucionais: o combate ao trabalho degradante, a erradicação das modalidades contemporâneas de escravidão, a erradicação do trabalho infantil, a regularização do trabalho do adolescente, a tutela da higidez do meio ambiente laboral, o combate à discriminação nas relações de trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o combate às fraudes à relação de emprego, a promoção da liberdade sindical, a tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores etc.

essas empresas a pagarem os salários dos trabalhadores terceirizados (CARELLI, 2014). O que não pode ser considerado uma situação de normalidade!

Diante desse quadro, a missão institucional do Ministério Público do Trabalho, atribuída pelo artigo 127 em combinação com o artigo 114, ambos da Constituição Federal, é determinar limites e o direcionamento, através de sua atuação às violações aos direitos dos trabalhadores terceirizados, especialmente, quanto ao recebimento de seus salários, que detém natureza alimentar, portanto, sendo considerados verbas irrenunciáveis.

Não se pode olvidar que a condição desses trabalhadores é considerada, pela própria natureza da relação trabalhista envolvida, uma situação de hipervulnerabilidade⁷, que merece uma proteção prioritária por parte do *Parquet*. Evidentemente, o enquadramento da proteção a ser dispendida aos trabalhadores terceirizados é uma decorrência lógica da ideia de trabalho decente, o qual visa eliminar todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, promover o emprego produtivo e de qualidade e estender a proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2014).

A Organização Mundial do Trabalho (OIT) tem como primeiro objetivo, a efetivação do trabalho decente nas relações laborais, assim, o órgão ministerial tem o dever de agir na perspectiva de proteção aos direitos laborais mínimos, efetivando o trabalho decente enquanto cláusula geral de realização da dignidade humana. Nesse sentido, para Miessa e Correia (2013, p. 271):

[...] a defesa do Trabalho Decente é imposição que já existe no plano jurídico, por conta do fato de que, em nosso ordenamento, os Direitos Fundamentais e os Direitos Humanos têm supremacia em relação aos demais direitos, por serem os mais importantes para a pessoa. Optar pelo mais importante é, no mínimo, óbvio, e reflete uma visão adequada à proteção dos trabalhadores no que, para eles, é mais precioso.

O fato que mais preocupa o Ministério Público do Trabalho é a tentativa das empresas de burlar a legislação trabalhista, ao contratar serviços de cooperativas fraudulentas, terceirizando atividade-fim, dispendendo, amplamente, tratamento discriminatório em relação aos trabalhadores terceirizados. São descumpridas não apenas as determinações quanto ao recolhimento e pagamento das verbas trabalhistas, mas também, as normas de saúde e segurança do trabalho, o que facilita a ocorrência de acidentes de trabalho (inclusive fatais).

No intuito de impedir o alastramento dessas violações, a jurisprudência tem se

⁷ A hipervulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados deve ser considerada em face de sua condição de fragilidade maior na empresa para qual prestam seus serviços. A sua condição de exploração é ainda mais clara e agudizada, já que além de não terem qualquer vínculo empregatício com a tomadora dos serviços o tratamento a eles dispensado é diferente, seja quanto à remuneração, à jornada de trabalho ou aos cuidados com o seu meio ambiente de trabalho.

posicionado no sentido de reconhecer vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços quando o empregado exerce atividade-fim da empresa. Nesse sentido, têm sido julgados procedentes os pedidos de indenização aos empregados vítimas de acidentes de trabalho, ocasionando a condenação das empresas à adoção de programas de prevenção, bem como determinando o fornecimento de equipamentos de segurança.

Em razão dessa ação incessante do MPT no controle das relações de terceirização, têm sido firmados inúmeros Termos de Ajuste de Condutas, além do ajuizamento de Ações Civis Públicas, dentre outras medidas eficazes para promover e proteger os trabalhadores. Neste sentido, limitar-se-á ao aprofundamento da atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento a terceirização ilícita e como protetor do meio ambiente do trabalho, sempre sob a perspectiva do trabalho decente.

Mesmo diante da situação de ilegalidade, as empresas estão contratando trabalhadores terceirizados para exercer atividade-fim da empresa, burlando as regras trabalhistas que limitam a terceirização. Tal realidade fere os princípios constitucionais, eliminando a possibilidade de realização da dignidade humana e ensejando a desvalorização do trabalho humano, uma vez que a relação oriunda da terceirização é, claramente, prejudicial ao trabalhador, devendo ser usada, portanto, apenas excepcionalmente.

No sentido do reconhecimento dos prejuízos causados ao trabalhador com a contratação terceirizada, o Tribunal Superior do Trabalho exarou o seguinte entendimento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRESTADORAS E DAS TOMADORAS DE SERVIÇOS. ISONOMIA. **A Carta Magna, ao dispor sobre os direitos dos trabalhadores, veda, expressamente, o tratamento discriminatório (art. 7º, XXX e XXXII), reforçando não apenas o princípio da igualdade, consagrado em seu art. 5º, - caput -, mas, também, os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV), pilares da República Federativa do Brasil.** Diante de tal diretriz, os trabalhadores contratados por meio de empresa interposta fazem jus aos mesmos direitos dos empregados da tomadora de serviços, desde que, por óbvio, exerçam as mesmas funções que seus empregados, em atividade-fim. Dá-se, dessa forma, efetividade ao princípio constitucional da isonomia, evitando-se, ainda, que a terceirização de serviços seja utilizada como prática discriminatória. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST – AIRR – 343/2008-003-08-41 - J. 04.09.09. (Grifos nossos).

Salienta-se, ainda, que uma parcela dos juristas trabalhistas luta pela isonomia entre trabalhadores efetivos e terceirizados, mesmo quando a terceirização é lícita, garantindo isonomia salarial e de condições. Muito embora haja ainda resistência desse entendimento dentro do próprio *Parquet*, o Ministério Público do Trabalho, como instituição garantidora da aplicação do princípio da isonomia, deve tentar proporcionar ao menos a igualdade formal aos

trabalhadores através da instalação de inquéritos civis.

O MPT, enquanto instituição defensora dos direitos individuais, deve promover a concretização dos direitos sociais dos trabalhadores, cumprindo a sua função protetora da ordem jurídica. Deve-se, pois, a atuação do *Parquet* que atua na esfera laboral, ser no sentido do cumprimento do sistema jurídico que vela pela realização da isonomia, nos seguintes termos:

E-RR-675.012/2000.0, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DJ 3/10/2008 RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ISONOMIA DE DIREITOS. PRECEDENTES. A jurisprudência do TST, em especial desta Subseção, segue no sentido de manter a isonomia de direitos, quando se verificar a identidade de funções entre os empregados da empresa fornecedora de mão de obra e os contratados diretamente pela tomadora dos serviços, no caso a Caixa Econômica Federal. Trata-se de interpretação analógica do art. 12 da Lei 6.019/1974 em face dos arts. 5.º, *caput*, e 7.º, XXXII, da CF. Recurso de Embargos não conhecido. (Grifo nosso).

No que se refere ao meio ambiente do trabalho, a situação de desproteção apresenta-se ainda mais crítica, uma vez que não se trata apenas de questão predominantemente econômica, capaz de ser resolvida através de prestação pecuniária. O ambiente de trabalho que não cumpre as normas de saúde e segurança do trabalho propicia risco à vida do trabalhador.

100

Nesse sentido, o MPT como tutor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, deve coibir possíveis riscos de danos à saúde do trabalhador, exigindo o cumprimento da legislação protetiva à saúde individual e coletiva do trabalhador, determinando o fornecimento de treinamento, equipamentos de proteção individual, entre outras tantas medidas de segurança.

Embora se reconheça que o sistema legislativo do Brasil apresenta normas que protegem à saúde e segurança dos trabalhadores, sendo inclusive considerado um dos sistemas mais protetivos do mundo, a normatividade positivada não é acompanhada de sua respectiva efetividade. No Brasil é registrado um dos maiores índices de acidentes de trabalho e doença ocupacionais do mundo, dos quais, a maioria dos vitimados são os trabalhadores terceirizados⁸.

Essa realidade decorre da tentativa das empresas em despender menos custos com os

⁸ Tal realidade explica-se pelo não cumprimento das normas de saúde e segurança, como o Programa de Condições e meio Ambiente de Trabalho na Indústria de Construção (PCMAT), Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (PPRA) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além do fornecimento e treinamento das proteções coletivas e individuais.

trabalhadores, entretanto, essa compreensão não se confirma⁹, uma vez que os eventuais custos com assistência médica e indenizações representam um preço bem mais elevado. Infelizmente, a força da reivindicação dos sindicatos se concentra em reajustes salariais, concessão de benefícios pecuniários, sendo relegada a um plano secundários as reivindicações relativas à melhoria no meio ambiente de trabalho.

Reconhecendo essa condição de hipervulnerabilidade do trabalhador terceirizado em face das condições de insegurança no trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 736, a qual determina que compete à Justiça do Trabalho o julgamento das “[...] ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores [...]”. Segundo o entendimento do TST, essa abrangência da competência da Justiça do trabalho proporcionou uma maior relevância da função do judiciário e do Ministério Público do Trabalho, no combate ao não cumprimento das normas de saúde e segurança, promovendo, por óbvio, o trabalho decente.

Assim, o Ministério Público do Trabalho utiliza-se de instrumentos próprios da sua atuação ministerial em prol da promoção de um meio ambiente de trabalho saudável. Nessa medida, têm sido firmadas centenas de Termos de Ajuste de Conduta cujo objeto é a segurança e meio ambiente do trabalho, obrigando às empresas a proporcionar um local de trabalho seguro e garantidor dos direitos sociais do trabalhador.

Ainda quanto à reponsabilidade decorrente da proteção ao meio ambiente de trabalho, desatentadamente, poder-se-ia afirmar que a responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária, nos termos da Súmula 331 do TST. Contudo, no tocante à saúde e à segurança do trabalho, a jurisprudência do TST é em sentido distinto, uma vez que o trabalhador terceirizado presta serviços dentro do ambiente da empresa tomadora de serviços e é esta que deve adequar seu meio ambiente laboral a fim de torná-lo seguro e salubre. Nesse caso, portanto, além de a responsabilidade ser objetiva e extracontratual (sendo desnecessário demonstrar a existência de culpa da prestadora dos serviços), é também solidária.

A responsabilidade solidária na proteção do meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador decorre da vinculação e da obrigação que ambas, tomadora e prestadora de serviços, têm de proporcionar um ambiente seguro e estável aos trabalhadores, como decorrência lógica das determinações constitucionais de respeito à dignidade e proteção da vida humana. Com razão, não seria razoável excluir os terceirizados do rol de empregados

⁹ Parcela considerável do PIB nacional é destinada à cobertura de trabalhadores mutilados em face das péssimas condições de trabalho proporcionadas, especialmente, aos trabalhadores terceirizados.

sujeitos às regras protetivas de segurança e medicina do trabalho, vez que o art. 7º, XXII, assegura a todos os trabalhadores, indistintamente, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não tendo qualquer influência o fato de a contratação por terceirização ser lícita ou ilícita.

6 CONCLUSÃO

A ideia de trabalho decente, construída na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, busca preservar os direitos essenciais do trabalhador, garantindo a elevação da dignidade humana, enquanto elemento essencial à realização pessoal e à promoção do desenvolvimento dos trabalhadores, em especial os trabalhadores terceirizados, considerados hipervulneráveis.

O tratamento diferenciado aos trabalhadores terceirizados agride a isonomia e a dignidade humana, sujeitando-os a condições de trabalho desfavoráveis e inseguras, infringindo de modo claro os preceitos constitucionais da valorização do trabalho humano, da justiça e do bem-estar sociais.

Especialmente, quanto à isonomia entre empregados com contrato direito e terceirizados, chama a atenção a negligência às normas de segurança e saúde, expondo os empregados terceirizados a graves acidentes de trabalho, representando uma variável importante na redução das garantias laborais constitucionalmente previstas.

Ao se discorrer sobre as atividades sobre as quais pode ocorrer a terceirização, não se pode olvidar da importância quanto a diferenciação das atividades-meio e atividades-fim. Quanto a estas, é ainda impossível haver a terceirização, sob pena de ser considerada ilícita. Por ora, mantém-se a orientação normativa no sentido de vedação da terceirização em todas as searas e atividades da empresa, por infringência à própria natureza do instituto, entretanto, não se pode deixar de mencionar a existência do Projeto de Lei (PL), já aprovado na Câmara dos Deputados, que amplia as atividades que podem ser objeto de terceirização, possibilitando sua ocorrência também em atividades-fim.

O referido PL amplia de tal modo os parâmetros de precarização do trabalho, agudizando sensivelmente a hipervulnerabilidade dos trabalhadores. É, claramente, um ataque às relações sociais decorrentes da inclusão socioprodutiva, limitando ou até mesmo impedindo a organização social dos trabalhadores.

Com relação à responsabilidade subsidiária, a terceirização dificulta o cumprimento das obrigações trabalhistas, uma vez que a grande maioria das demandas judiciais que envolvem a terceirização decorre da não quitação das verbas trabalhistas. O trabalhador é

obrigado a, inicialmente, executar a empresa prestadora de serviço, sendo esta inexistente ou sem condições de arcar com os custos, só então é permitido executar a tomadora de serviço (que via de regra, possui melhor condição financeira). É evidente, que a responsabilidade solidária seria a melhor alternativa, posto que garantiria uma dupla possibilidade de cumprimento dos direitos laborais do trabalhador.

Assim, para a efetiva tutela dos interesses dos trabalhadores terceirizados, ou seja, intensa fiscalização para evitar terceirização da atividade-fim, garantia da responsabilidade solidária, isonomia entre terceirizados e efetivos e a edificação das condições necessárias para a representação sindical, é imprescindível a atuação dos Ministérios Público do Trabalho.

O *Parquet* é o legitimado constitucional para a defesa dos direitos difusos e coletivos, logo, é o legitimado para a defesa da ordem jurídica brasileira, na perspectiva de garantir os direitos sociais do trabalhador e defender o valor social do trabalho, proporcionando um Estado democrático de direito. Assim, atua na fiscalização das empresas que possuem empregados terceirizados, tentando verificar indícios de irregularidades, em especial quando se observa a terceirização ilícita ou quando a empresa se exime de fornecer treinamento, equipamentos de proteção individual, entre outras tantas medidas de segurança.

Espera-se, assim, que as instituições democráticas, em especial o Legislativo, atuem conjuntamente com o Ministério Público do Trabalho no sentido da proteção do trabalhador, proporcionando isonomia entre os empregados, elevando o valor social do trabalho, a promoção dos direitos sociais e a preservação do trabalho decente.

THE ROLE OF BRAZILIAN PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE OF LABOR IN THE EFFECTIVENESS OF DECENT WORK TO THE OUTSOURCED WORKERS

Abstract: This paper aims to present the way of action of the Brazilian Public Prosecutor's Office of Labor in order to guarantee the rights of outsourced workers. In this sense, the social and legal perspective is concerned with the labor relations, which raises the constitutional principles that protect the worker, ensuring the realization of decent work. Thus, it gives to these relationships, that are already born vulnerable, the guarantee that the outsourced workers do not suffer discrimination and unequal treatment, under the constitutional orientation of equality between employees and outsourced workers. Due to the constitutional determination of equality, the Brazilian Public Prosecutor's Office of Labor has, among its duties, the duty to protect workers' rights, fighting illegal outsourcing and providing an healthy working environment through the fulfillment of its institutional functions, using the Term of Adjustment of Conduct Commitment, proposing a Public Civil Action, among other Public Action measures.

Keywords: Outsourcing. Decent Work. Public Prosecutor's Office of Labor of Brazil.

REFERÊNCIAS

- ARCOVERDE, Dirceu. 7ª Turma condena solidariamente empresa têxtil por danos materiais e morais. **Jus Brasil**. Tribunal Superior do Trabalho, 2010. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2134880/7-turma-condena-solidariamente-empresa-textil-por-danos-materiais-e-morais>>. Acesso em: 22 jun. 2014.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 abr. 2014.
- _____. **Projeto de Lei n. 4330** de 2004. Disponível em: <<http://www.tirio.org.br/media/PL4330.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2014.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização na era do subemprego**. Em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/noticias/2003/09/n337.html>>. Acesso em: 20 maio 2014.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.
- CECATO, Maria Aurea Baroni. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prima Facie**. Ano 5, nº 8, Vol. 5, 2006, p. 67. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primafacie/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 19 maio 2014.
- CORREIA, Marcu Orione Gonçalves Correia (Org.), **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. (Coleção Pedro Vidal Neto)
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- FERNANDES, Fábio Lopes. **Responsabilidade pela implementação de medidas preventivas de segurança e medicina do trabalho**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4502>. Acesso em: 17 jun. 2014.
- GÓMEZ ISA, Felipe. **El Derecho al Desarrollo como Derecho Humano**. Disponível em <<http://observatoridesc.org/files/cap11.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2014.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Compromisso de ajustamento de conduta como instrumento de realização da Justiça. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; GOSDAL, Thereza Cristina (Coords.). **Temas da ação civil pública trabalhista**. 1. ed. Curitiba: Genesis, 2003, p. 94.
- MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados do MPT**. 2. ed. Salvador: Jus Podivm, 2013.
- OIT. Apresentação. **Organização Internacional do Trabalho promovendo o trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresentação>>. Acesso em 29 maio 2014.
- PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.
- PINTO, Maria Cecília Alves. **Terceirização de serviços: responsabilidade do tomador**. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_69/Maria_Pinto.pdf>.

Acesso em: 28 fev. 2014.

RODRIGUEZ ORTIZ, Maria Elena (Org.). **Justiça social**: uma questão de direito. Rio de Janeiro: DP&AE, 2004.

SANTOS ACORCI, Jenyffer Martins dos. **O princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito da terceirização trabalhista**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7427>. Acesso em 21 jun. 2014.

SILVA, Rogério Geraldo da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3042, 30 out. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20331>>. Acesso em: 04 jun. 2014.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 25 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

VILLELA, Fábio Goulart. **Diretrizes básicas das formas de atuação do MPT**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jan-22/diretrizes_basicas_formas_atuacao_mpt>. Acesso em: 09 maio 2014.