

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS - PPGCJ
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DIREITO ECONÔMICO

ILDANKASTER MUNIZ PEREIRA DA SILVA

TERCEIRIZAÇÃO: DA DIVISÃO DO TRABALHO AOS EFEITOS SOBRE AS
CONDIÇÕES LABORAIS

JOÃO PESSOA
2010

Ildankaster Muniz Pereira da Silva

TERCEIRIZAÇÃO: DA DIVISÃO DO TRABALHO AOS EFEITOS SOBRE AS
CONDIÇÕES LABORAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direito Econômico, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Áurea Baroni Cecato

JOÃO PESSOA
2010

Ildankaster Muniz Pereira da Silva

TERCEIRIZAÇÃO: DA DIVISÃO DO TRABALHO AOS EFEITOS SOBRE AS
CONDIÇÕES LABORAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direito Econômico, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como requisito para obtenção do título de Mestre

Banca Examinadora:

Data de aprovação: _____

Prof.^a Dr.^a Maria Áurea Baroni Cecato

Orientadora:

Universidade Federal da Paraíba

Examinador(a) Interno(a)

Examinador(a) Externo(a)

A Deus.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de árdua pesquisa acerca do processo terceirizante no Brasil. As dificuldades enfrentadas para analisar o tema foram das mais diversas possíveis, em especial em virtude da escassez de doutrina acerca da matéria. De todo modo, as dificuldades enfrentadas serviram para instigar-me a estudar e debater ainda mais acerca das repercussões do processo terceirizante sobre as condições de trabalho. Afinal de contas, nas palavras de Albert Einstein, “dificuldades e obstáculos são fontes valiosas de saúde e força para qualquer sociedade”. E foi seguindo o espírito da “superação” que o presente trabalho foi elaborado.

Assim, em homenagem àqueles que contribuíram à elaboração deste trabalho, nada mais merecido do que agradecer.

Primeiramente, agradeço a Deus por ter colocado tantas oportunidades em minha vida, em especial a oportunidade de fazer parte do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

À minha família, por me ter incentivado a participar do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, da UFPB. O agradecimento especial vai para minha mãe (Luiza), minha irmã (Lidianny), minha tia Lúcia e minha prima Morgeanny, por me apoiarem, sempre, em todas as investidas.

À Maria Áurea Baroni Cecato (orientadora), por sempre me ter acompanhado na pesquisa, seja através de reuniões presenciais, seja através da troca de e-mails. Também devo à Áurea a honra de trocar conhecimento com tantos outros colegas da Universidade Metodista de Piracicaba (SP), da Universidade Federal de Santa Catarina (SC), da Universidade de Santa Cruz do Sul (RS)..., através de projeto do PROCAD-CAPEL.

Ao professor Arnaldo José Duarte do Amaral, pelos conhecimentos obtidos, através do estágio docência, na UFPB.

Aos amigos do Nóbrega Farias e Trajano Advogados Associados, por sempre me terem ajudado, principalmente, nos momentos em que precisei faltar ao escritório, para assistir às aulas no CCJ (Centro de Ciências Jurídicas). Em especial, agradeço ao Dr. Carlos Frederico Nóbrega Farias, desde o dia 05 de janeiro de 2004, quando comecei a estagiar naquele escritório, ainda no 1º (primeiro) ano da graduação, por “apostado” em mim.

Aos funcionários do Centro de Ciências Jurídicas, por sempre terem se mostrado bastante prestativos para tirarem minhas dúvidas, bem como por resolverem tantos problemas

surgidos ao longo do curso. À Dona Maria José, agradeço o zelo dispensado a todos os alunos, bem como à estrutura do Centro de Ciências Jurídicas.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação da UFPB, que sempre se destacaram por sua alta capacidade técnico-científica, bem como pela disposição em repassarem os assuntos e me instigar a pensar. Com destaque, agradeço à professora Maria Luiza Pereira de Alencar Mayer Feitosa por ter sempre se mostrado uma pessoa altamente íntegra e disposta a ajudar o Programa de Pós-Graduação, enviando e-mails freqüentes aos alunos, lembrando-nos das atividades que seriam realizadas em benefício do Programa e dos próprios mestrandos.

Aos demais amigos, em especial a Nelita, Rosilda, Bianca e Bruna, por não me terem deixado desistir nunca.

A todos, só tenho a dizer: Muito obrigado!

Lutemos por um mundo novo... um mundo bom
que a todos assegure o ensejo de trabalho, que dê
futuro à juventude e segurança à velhice.

Charles Chaplin

RESUMO

O leitor encontrará na presente dissertação alguns efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho. O objetivo da pesquisa é o de analisar como a terceirização tem se refletido sobre as condições de trabalho, tanto do ponto de vista do contrato individual de trabalho, quanto sob o aspecto da atuação sindical. O método utilizado na pesquisa foi o dedutivo, à medida que, partindo-se da idéia geral de divisão do trabalho, chegou-se ao fenômeno terceirizante (que se mostra como um estágio da divisão do trabalho), culminando-se na análise deste fenômeno sobre as condições de trabalho. Com efeito, a terceirização corresponde a uma forma moderna de divisão do trabalho. Dividem-se as atividades empresariais em atividades-fim e em atividades-meio. Com o processo terceirizante, transfere-se a outrem a execução das atividades-meio, o que impacta diretamente sobre as condições de trabalho. As técnicas de pesquisa utilizadas foram eminentemente voltadas à documentação indireta, com destaque para a pesquisa bibliográfica. O resultado da pesquisa mostrou que o processo terceirizante tem se destacado como um instrumento de aumento gradativo do número de empregos, porém, tal aumento, também, vem acompanhado de uma progressiva precarização das condições de trabalho. Na verdade, o aumento de capital proporcionado às empresas tem se processado em detrimento das condições dignas de trabalho dos terceirizados. O destaque vai para a redução paulatina dos salários dos terceirizados, bem como para a fragmentação da atuação sindical.

Palavras-chave: Terceirização. Divisão do trabalho. Acúmulo de capital. Precarização das condições de trabalho.

ABSTRACT

The reader will find in this dissertation some effects of outsourcing on the working conditions. The objective of this research is to examine how outsourcing has been reflected on the conditions of work, both in terms of the contract of employment, as in the aspect of union activity. The method used in the research has been deductive, in that, starting from the general idea of division of labor, walked to the outsourcing phenomenon (which appears like a stage of division of labor), culminating in the analysis of this phenomenon on the working conditions. Indeed, outsourcing represents a modern form of division of labor. The business activities are divided in core activities and in half-way activities. With the outsourcing process, implementation of the half-way activity is moved to another, which directly impacts on working conditions. The techniques used mainly concentrate on indirect documentation, with emphasis on literature. Survey results showed that the outsourcing process has distinguished itself as an instrument of gradual increase in the number of jobs, however, this increase also comes with a progressive deterioration of working conditions. In fact, the increase of capital to companies has been done at the detriment of decent work conditions of outsourced workers. The emphasis is on gradual reduction of the salaries of contractors, as well as the fragmentation of union activity.

Keywords: Outsourcing. Division of labor. Accumulation of capital. Precarious working conditions.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparativo. Média de idade. Efetivos e Terceirizados.....	111
Tabela 2 - Petroleiros não efetivos. Tempo de serviço.....	112
Tabela 3 - Petroleiros efetivos. Tempo de serviço	112
Tabela 4 - Remuneração. Efetivos e terceirizados	116
Tabela 5 - Percentual de empresas, por descumprimento às NR's - Normas Regulamentadoras – (Período 1998-2004)	123
Tabela 6 - Jornada normal - petroleiros das empresas de terceirização	124
Tabela 7 - Acidentes fatais – Efetivos e Terceirizados da Cia Petroleira.....	124

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AJUFE	Associação dos Juizes Federais do Brasil
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ENAMATRA	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GM	General Motors
LER	Lesão por esforço repetitivo
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PIS	Programa de Integração Social
PL	Projeto de Lei
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SDI-1	Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais
TI	Tecnologia da Informação
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS GERAIS	16
2.1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA PASSAGEM DO FORDISMO AO TOYOTISMO.....	17
2.2 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO	20
2.3 BREVE ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO EM ALGUNS ORDENAMENTOS JURÍDICOS.....	22
2.4 ALGUMAS HIPÓTESES DE TERCEIRIZAÇÃO REGULAMENTADAS POR LEI....	24
2.4.1 Trabalho temporário	25
2.4.2 Consórcio de empregadores	29
2.4.3 Cooperativas	32
2.4.4 Serviços de vigilância	35
2.5 HIPÓTESES REFERIDAS NA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	37
3 DIVISÃO DO TRABALHO E ACÚMULO DE CAPITAL	42
3.1 DIVISÃO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE ACUMULAÇÃO DO CAPITAL. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.	44
3.1.1 Divisão do trabalho e acúmulo de capital. Premissas traçadas por Adam Smith. . ..44	
3.1.2 Divisão do Trabalho, solidariedade e integração social. Divisão do Trabalho Social de Durkheim.	48
3.1.3 Divisão do trabalho e relações de produção e circulação. Análise do pensamento marxista.	51
3.2 FORDISMO, TOYOTISMO E TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA DIVISÃO DO TRABALHO	55
3.2.1 Divisão do trabalho e fordismo	57
3.2.2 Divisão do trabalho e toyotismo	62
3.2.3 Divisão do trabalho e terceirização	64
4 DIVISÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTOS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL	67
4.1 TRABALHO E VALORIZAÇÃO DO CAPITAL	68
4.2 GLOBALIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E DIREITO DO TRABALHO. BREVÍSSIMAS CONSIDERAÇÕES.....	77

4.3 DIVISÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORATIVAS	82
4.3.1 A divisão do trabalho sob o aspecto do contrato individual de trabalho	84
4.3.2 Divisão do trabalho e redução da atividade sindical	88
5 TERCEIRIZAÇÃO E REPERCUSSÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO	92
5.1 O PROBLEMA DA AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO NO BRASIL.....	93
5.2 LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO?	98
5.3 TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DOS TOMADORES DE SERVIÇOS	102
5.4 POR QUE OS TRABALHADORES JOVENS ATRAEM TANTO O PROCESSO TERCEIRIZANTE?	109
5.5 TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIO.....	113
5.6 TERCEIRIZAÇÃO, MEDICINA E SAÚDE DOS TRABALHADORES.....	121
5.7 TERCEIRIZAÇÃO, ATIVIDADE SINDICAL E O PROBLEMA DO ENQUADRAMENTO SINDICAL.....	125
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
REFERÊNCIAS	134

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado pretende analisar, de forma crítica, os efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho dos terceirizados. Para tanto, busca-se verificar de que forma a terceirização tem refletido sobre os contratos individuais de trabalho, bem como sobre a atuação sindical.

Com efeito, após a crise de 1970, as empresas passaram a reestruturar sua produção, na busca de reduzir custos e aumentar cada vez mais seus lucros. A forma mais simples de reduzir os custos só poderia recair sobre a mão-de-obra trabalhadora. Surgiram, diante desta necessidade, novas maneiras de contratação de mão-de-obra, com destaque para a contratação via terceirização.

Neste contexto, a terceirização tem-se apresentado como uma forma recente de contratação de pessoal, que proporciona uma redução dos custos empresariais, através da diminuição paulatina de salários dos trabalhadores e da precarização das condições de trabalho.

E os efeitos são sentidos não somente quando se fala no âmbito do contrato individual de trabalho. As conseqüências maléficas são também verificadas sob o ponto de vista da atividade sindical. Na verdade, a terceirização provoca uma verdadeira fragmentação produtiva. Nas empresas, há aqueles trabalhadores que realizarão as atividades-fim, e há aqueles que realizarão as atividades-meio. Ocorre que essa fragmentação também é observada do ponto de vista sindical. Em outras palavras, a terceirização provoca uma fragmentação do “coletivo” trabalhista, à medida que separa sindicatos dos efetivos dos sindicatos dos terceirizados. Reivindicações por melhores condições de trabalho, melhorias salariais, etc, são, no mínimo, esfaceladas diante do processo terceirizante.

A quantidade de doutrina específica acerca dos efeitos da terceirização sobre as condições laborais, no Brasil, é relativamente escassa e, na grande maioria das vezes, limita-se a dar informações bastante superficiais, como a definição da terceirização e as responsabilidades trabalhistas de tomadores, na hipótese de inadimplemento dos prestadores de serviços.

Sob o aspecto legislativo, também se observam diversas lacunas. A principal delas reside no fato de que inexistente uma legislação específica tratando da terceirização, pelo menos em sua forma mais convencional. Há normas escritas sobre trabalho temporário, cooperativas,

consórcio de empregadores, etc, mas uma lei sobre a terceirização (*lato sensu*) ainda não foi promulgada no Brasil.

Diante destas lacunas, sejam doutrinárias sejam legislativas, torna-se imprescindível uma melhor análise da matéria, sob o ponto de vista jurídico-social, e de forma crítica.

O método utilizado na pesquisa foi o dedutivo, visto que, partindo-se da idéia geral de divisão do trabalho, chegou-se ao fenômeno terceirizante (que se mostra como um estágio da divisão do trabalho), culminando-se na análise deste fenômeno sobre as condições laborais. As técnicas de pesquisa utilizadas foram eminentemente voltadas à documentação indireta, com destaque para a pesquisa bibliográfica.

A dissertação é dividida em quatro capítulos. No primeiro capítulo, faz-se uma análise preliminar do processo de terceirização. É esclarecido como a terceirização corresponde a nada mais do que uma passagem do modelo “fordista” de produção para o modelo japonês, ou “toyotista”. Passa-se do modelo de produção em massa, rígido, para um modelo de produção flexível, com flexibilização não apenas da produção, mas até mesmo das formas de contratação de mão-de-obra.

Neste capítulo, o leitor terá um breve delineamento de como a terceirização tem se processado em alguns ordenamentos jurídicos. Especificamente no Brasil, cumpre esclarecer que a terceirização (*lato sensu*), não é regulamentada por lei. Apenas algumas formas de terceirização, a exemplo do trabalho temporário, dos consórcios de trabalhadores, das cooperativas de mão-de-obra e dos serviços de vigilância, possuem uma regulamentação legal específica. Diante da lacuna legislativa, a solução encontrada pelo Judiciário, foi a de “regulamentar” o processo terceirizante através de uma Súmula, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Neste capítulo, é analisada a evolução jurisprudencial, que culminou com o advento da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, bem como suas principais características.

No segundo capítulo, explana-se como a terceirização pode ser considerada um aprimoramento da divisão primitiva do trabalho. Há muito que o ser humano tem dividido a cadeia produtiva, com fins a melhor produtividade e conseqüente obtenção de maiores lucros. Seguindo-se esta mesma lógica, a terceirização, também, proporciona a divisão do trabalho, quando se leva em consideração toda a cadeia produtiva. As empresas dividem sua produção em atividades-fim e em atividades-meio. As atividades-fim, por serem afetas diretamente ao objeto social da empresa, são desenvolvidas pela própria empresa. Já a execução das atividades-meio, pode ser transferida para terceiros (empresas prestadoras de serviços). É a terceirização uma clara hipótese de divisão do trabalho.

Do ponto de vista da doutrina clássica, o trabalho analisa como a divisão do trabalho foi tratada por teóricos como Adam Smith, Émile Durkheim e Karl Marx. O primeiro destaca-se por ser pioneiro no estudo da divisão do trabalho. O segundo, analisa a divisão do trabalho sob o aspecto sociológico; já o terceiro, esmiúça a divisão do trabalho sob o ponto de vista do complexo produtivo. Mais adiante, porém ainda no mesmo capítulo, serão verificadas as principais características do fordismo e do toyotismo, bem como de que forma a terceirização insere-se na idéia de divisão do trabalho.

Já no terceiro capítulo, verifica-se como a divisão e a precarização do trabalho têm servido de instrumentos à acumulação de capital. Não é demais enfatizar que o capital tem utilizado as mais diversas formas para garantir o aumento de lucros empresariais, e a forma mais utilizada para se aumentarem os lucros empresariais é mediante a redução das condições de trabalho dos obreiros. Neste capítulo, será analisado como a globalização, a flexibilização das condições de trabalho, e em especial a divisão do trabalho, têm favorecido a uma progressiva redução das condições de trabalho dos laboristas, tanto sob o aspecto individual quanto sob o aspecto coletivo.

No quarto capítulo, analisam-se as repercussões específicas da terceirização sobre as condições de trabalho dos terceirizados. Num primeiro momento, é feita uma crítica à ausência de legislação específica acerca do processo terceirizante no Brasil. É verificado, ainda, se haveria ou não limites à terceirização, diante da lógica constitucional brasileira.

Mais adiante, analisa-se a responsabilidade dos tomadores de serviço no pagamento de verbas trabalhistas devidas pelos prestadores de serviços, como uma garantia à dignidade da pessoa do trabalhador. A pesquisa, ainda, constatou que grande parte dos trabalhadores terceirizados possui idade baixa; são jovens recém-inseridos no mercado de trabalho. Será analisado o porquê dos jovens atraírem tanto o processo terceirizante. Também serão verificados os efeitos da terceirização sobre os salários e medicina e segurança dos trabalhadores, bem como sobre a atividade sindical.

Em verdade, a terceirização tem-se mostrado, ao longo dos anos, como um bom gerador de empregos. Entretanto, este aumento progressivo do emprego não vem acompanhado de uma melhoria das condições de trabalho dos terceirizados. Muito pelo contrário. O que tem se verificado é uma redução paulatina de direitos trabalhistas, bem como de uma piora das condições de medicina e segurança do trabalho, em prejuízo da própria dignidade da pessoa do trabalhador terceirizado (artigo 1º, III, da Constituição Federal), como poderá ser observado ao longo do texto.

2 TERCEIRIZAÇÃO: ASPECTOS GERAIS

A reestruturação produtiva, operada nos mais diversos ramos econômicos, criou uma diversidade de formas de contratação de mão-de-obra. A terceirização é um exemplo desse “novo tempo”. Concebida com a finalidade de especializar as empresas em suas atividades-fim, a terceirização corresponde a um estágio mais atual da divisão do trabalho.

Uma das notas características da terceirização, como etapa da divisão do trabalho, é a especialização das fases da produção. Com efeito, a própria lógica da terceirização é no sentido de se transferir para terceiros a responsabilidade pelo desempenho de atividades-meio das empresas tomadoras. Em assim procedendo, as empresas podem especializar-se ainda mais em suas atividades-fim, redundando em redução de custos da produção.

O processo econômico da descentralização produtiva hoje anda de “mãos dadas” com a globalização, tornando-se um fenômeno mundial, fruto de uma gigantesca revolução macroeconômica e tecnológica e de um perfil de concorrência capitalista jamais experimentada.

A globalização econômica acarretou duas conseqüências para as relações de trabalho. De um lado, gerou o fenômeno da descentralização dos ciclos produtivos. De outro, as grandes corporações industriais disseminaram sua atuação por diversos pontos do mundo e derrubaram fronteiras nacionais. Pouco a pouco, o Estado nacional foi sendo esgarçado, acelerando-se a concentração do poder econômico (MELHADO, 1996, p. 10).

Ressalte-se que, com o passar dos tempos, o mercado tem exigido uma flexibilização das relações laborativas, regrada, em última instância, pelo contrato comercial. O desejo é o rompimento do vínculo empregatício, que traz consigo, como inconveniente, o risco do empregador, correlato do poder de mando. Este não é mais necessariamente exercido numa relação jurídica de subordinação direta (RÜDIGER, 1996, p. 28). A terceirização é uma prova típica deste atual estágio de desenvolvimento econômico.

Duas, basicamente, são as vantagens da terceirização para as empresas: o aumento da competitividade e a especialização do trabalho. Terceirizar gera lucro, ou seja, faz crescer o capital.

Bastante questionável em seus efeitos sócio-econômicos, a terceirização tende a ser prática, cada vez mais, recorrente no Brasil e no âmbito internacional, sobretudo nas economias do chamado “Primeiro Mundo” (MELHADO, 1996, p. 23).

Como fruto da reestruturação produtiva do capital e impondo a conseqüente reorganização do mercado de trabalho, a terceirização ascende emblemática na nova ordem neoliberal globalizante, como instrumento apto a baixar custos e a enfrentar o acirramento da competição internacional (MORAES, 2008, p. 148).

Mas o que é terceirização? Como surgiu? Como se processa em determinados países? Qual a legislação correlata? São a estas questões que se passa a responder.

2.1 TERCEIRIZAÇÃO: UMA PASSAGEM DO FORDISMO AO TOYOTISMO

As primeiras experiências envolvendo a terceirização remontam ao período da Segunda Guerra Mundial (01/09/1939 - 02/09/1945), quando a realização de alianças, entre firmas industriais dos Estados Unidos e de alguns países europeus permitiram integrar a produção de armamentos utilizados na luta contra o nazi-fascismo. Todavia, o crescimento considerável do processo terceirizante, apenas, ocorreu com a crise econômica de 1970, a partir de uma profunda reestruturação capitalista que levou ao crescimento tanto das redes de empresa como da subcontratação da força de trabalho para além das fronteiras nacionais (POCHMANN, 2008, p. 13).

Diante da crise, as empresas uniram-se, com o propósito de realizarem uma cooperação mútua. O interessante é que esta cooperação interempresarial passou a atingir níveis internacionais. Assim, uma empresa poderia produzir um determinado produto, a outra poderia fazer o acabamento, a outra ficaria com a responsabilidade de organizar a logística, outra ficaria responsável por contratar trabalhadores especializados em atividades-meio...

Explica Palmeira Sobrinho (2008, p. 80) que a década de 1970 principiou com crises fiscais nos países centrais, motivo pelo qual se acreditava que o pleno emprego era o fato gerador de inflação. Em 1971, rompeu-se com o câmbio fixo e adotou-se o câmbio flexível. Em seguida, a crise do petróleo afetou o setor produtivo e contribuiu para comprometer as receitas fiscais do chamado “Estado de bem-estar social”. Neste contexto, o fenômeno da terceirização foi influenciado pelo ciclo econômico que se iniciou a partir da década de 1970.

Na verdade, a crise da década de 1970 manifestou-se com a queda do chamado “Estado de bem-estar social”, de inspiração keynesiana, e com o amplo processo de reestruturação do capital. Outros sinais também se tornaram visíveis, a exemplo da tendência de queda da taxa de lucro; a saturação do chamado regime fordista de produção; o

crescimento desenfreado da esfera financeira da economia; o aumento das privatizações; e os processos de fusão e centralização empresarial (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 82).

Do ponto de vista *justrabalhistas*, a tônica foi no sentido de se reduzirem os direitos dos trabalhadores, em benefício do mercado, ou seja, para que o capitalismo pudesse sobreviver, precisariam ser majorados os lucros empresariais, e a forma encontrada foi flexibilizando-se normas trabalhistas.

Este quadro político-econômico, iniciado após a crise de 1970, corresponde ao que se costumou denominar de “política neoliberal”, na Inglaterra, sob o comando da então Primeira Ministra Margaret Thatcher. Houve uma verdadeira ruptura no modo de produção capitalista (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 82).

No início e meados do século XX, a idéia era adotar o modo de produção fordista, caracterizado pela produção em massa, extremamente rígida, com alta especialização dos trabalhadores, esteiras rolantes nas fábricas para se reduzir o tempo de produção dos bens... A organização fordista foi bem recepcionada em meados do século passado. O importante seria reduzir custos, via redução de tempo da produção. As fábricas passaram a especializar seus trabalhadores e a levar o trabalho até o trabalhador, e não o trabalhador até o trabalho.

Acontece que, após a crise de 1970, houve um declínio do modo de produção fordista, passando-se a adotar um sistema flexível, denominado de toyotismo. Se a lógica fordista seria a existência de produção rígida, no toyotismo preponderou a produção flexível. No caso, não importaria a quantidade de produtos fabricados, mas a forma como determinado produto estaria sendo produzido, e como isto poderia impactar na acumulação de capital. Não adiantaria, por exemplo, produzirem-se muitos carros de apenas uma determinada cor. Seria mais lucrativo produzirem-se menos carros, mas de cores variadas, de acordo com as exigências do mercado consumidor, cada vez mais, exigente. Se os consumidores pagassem mais caro pela diversidade de produtos posta no mercado, a lucratividade empresarial aumentaria. Isto imprimiu uma nova forma de se conceber o trabalho. Passou-se a exigir trabalhos instáveis, flexibilização de normas trabalhistas, compartilhamento de responsabilidades trabalhistas entre empregadores interligados entre si...

O direito do trabalho, extremamente, regido por normas preestabelecidas pelo Estado, passa a ser regulado pelas partes que compõem a relação de emprego. O Estado poderia intervir no acordado entre as partes, mas a “liberdade contratual” entre “empregado” e “empregador” passou a ser mais premente. A terceirização, como nova forma de organização de mão-de-obra, ganha destaque.

Fica patente, no início da década de 1970, a incapacidade do fordismo de conter as contradições ínsitas ao capitalismo, podendo-se resumir tal dificuldade em uma única palavra: rigidez (MORAES, 2008, p. 156). A mudança para o sistema flexível (toyotismo) era algo necessário.

As décadas de 70 e 80 se consubstanciaram num conturbado período de reestruturação produtiva, econômica e de reajustamento social e político, materializando-se numa série de novas experiências, tendo o regime de acumulação flexível sido o adotado a partir daquela época. Tal regime (acumulação flexível) se baseia na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, pelo surgimento de setores de produção totalmente novos e, sobretudo, por taxas altamente elevadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (MORAES, 2008, p. 156).

Para Rüdiger (1996, p. 27) o que atrai no modelo “toyota” de organização da atividade empresarial é o fato de permitir uma “acumulação flexível”, reduzindo-se os riscos da empresa na atividade econômica. Se não bastasse, com a queda das fronteiras, todas as formas de prestação de trabalho tornam-se exploráveis, pois diante do modelo de acumulação flexível, sistemas alternativos podem existir lado a lado. O mesmo molde de camisa pode ser produzido por fábricas do Brasil, com sistema cooperativo da “Terceira Itália”, por trabalhadores de Hong Kong.

Só para se ter uma idéia, em 1980, a Toyota produziu 69 (sessenta e nove) carros por trabalhador, enquanto que a General Motors somente alcançou 9 (nove) carros por trabalhador. Esse diferencial estava diretamente relacionado ao processo terceirizante, que permitiu à Toyota produzir mais automóveis com menos funcionários diretamente contratados, embora dispusesse de uma rede com mais de 150 (cento e cinquenta) empreendimentos associados a trabalhadores diretamente contratados (POCHMANN, 2008, p. 11).

Em virtude da escolha pelo modelo de acumulação flexível, o mercado de trabalho passou por uma forte reestruturação que teve como pano de fundo a forte volatilidade do mercado, o aumento da competição e o estreitamento das margens de lucros, gerando um incremento nas contratações de pessoal, com destaque para contratações de trabalho por tempo parcial, temporário, subcontratado ou terceirizado.

Diante deste cenário, a terceirização expandiu-se como um forte elemento de reformulação geral das estratégias nacionais de operação das empresas. Ao se adicionarem, o avanço tecnológico, a reorganização logística e a integração dos sistemas de produção descentralizados, a partir dos subsistemas de articulação em redes de pequenas e médias

empresas, compreende-se que a terceirização resultou em investimentos cada vez mais orientados à maximização dos lucros e à minimização dos custos (POCHMANN, 2008, p. 11).

2.2 TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO

De antemão, é importante deixar registrado que o termo “terceirização” é de origem nitidamente brasileira. A título de esclarecimento, no âmbito mundial, o fenômeno ora analisado é referido com denominações diversas. Nos Estados Unidos, por exemplo, é conhecido como “*outsourcing*”; na França, por “*sous-traitance*” ou “*extériorisation*”; na Itália, por “*subcontrattazione*”; na Espanha, por “*subcontratación*”, e assim por diante. Todas essas denominações, excetuando-se a brasileira, “terceirização”, demonstram a existência de um contrato civil de entrega de atividade a outra empresa (MORAES, 2008, p. 150).

A palavra “terceirização” na “acepção brasileira”, muito provavelmente, decorre do fato 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 jurídica trilateral (BELMONTE, 2008, p. 26).

Não há, em verdade, uma definição legal acerca do fenômeno da terceirização, devendo-se recorrer à doutrina para se conceituar o mencionado termo. Veja-se, então, a posição de estudiosos acerca do assunto.

Em sentido amplo, Biavaschi (2008, p. 72) explica que a terceirização se identifica com a tendência empresarial e produtiva de realizar parte de suas atividades por meio de outras empresas, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação de terceirização ou descentralização. Já em sentido estrito, a citada autora esclarece que a terceirização se identifica como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, a terceira, a qual, por sua vez, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora.

Delgado (2005, p. 428), por sua vez, explica que a expressão “terceirização” refere-se ao fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação *justralbista* que lhe seria correspondente. Neste fenômeno, insere-se o empregado no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços *justralbistas*, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. Cria, assim, uma

relação jurídica trilateral formada por: obreiro que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Barros (2005, p. 424). afirma que a terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Por atividade-principal, ou atividade-meio, continua a autora, entende-se aquela cujo objetivo a registra na classificação socioeconômica, destinado ao atendimento das necessidades socialmente sentidas

Carelli (2006, p. 715) denomina “terceirização” como sendo a entrega de determinada atividade especializada acessória ou complementar para empresa, que por sua vez tem como principal atividade (ou especialização) a responsabilização pelo serviço, que irá realizar a atividade de forma autônoma. Desta forma, a empresa se concentra na atividade que melhor sabe desenvolver, em sua atividade-fim, entregando atividades periféricas a empresas especializadas.

Adotando-se a classificação utilizada por Basso (2008, p. 89-116), pode-se dizer que a terceirização é composta de dois gêneros, quais sejam, o “*outsourcing*” e o “*offshoring*”.

O “*outsourcing*” tem a idéia de “fonte externa” – é a terceirização de serviços ou a produção de componentes repassada a outra empresa para executá-los dentro ou fora da tomadora, mas dentro do território nacional. Geralmente, por uma questão logística, em prédio contíguo ou próximo da contratante. Exemplos seriam os casos Fiat em Betim-MG, e da GM (General Motors) no ABC Paulista¹, em que os parceiros diretos estão localizados dentro da planta. As principais espécies seriam o “*full outsourcing*” ou terceirização integral, em que o cliente transfere ao executor dos serviços a plena propriedade de um setor da empresa. Há, também, a terceirização de base, pela qual não se diminuem os setores empresariais já existentes, mas se procede à mera cessação de determinada atividade por conta própria e a transfere ao terceirizado (BASSO, 2008, p. 92).

Já o “*offshoring*” é aquela terceirização “fora da planta” do tomador dos serviços, normalmente, no exterior. É grande o número de terceirizações desse tipo, tendo, como destino, a Índia e a China (BASSO, 2008, p. 92).

¹ Região do Estado de São Paulo, que compreende as cidades de Santo André (SP), São Bernardo do Campo (SP) e São Caetano (SP).

Em linhas gerais, pode-se afirmar que a terceirização consiste em recente modo de contratação de pessoal, via empresa interposta (terceiros), que cria uma verdadeira relação jurídica trilateral composta por: empregado, empresa contratante e empresa contratada. É fruto inequívoco do processo de flexibilização das normas trabalhistas, tão em voga nos meios acadêmicos, jurisdicionais, legislativos... Traz, em si, a idéia de redução de custos com pessoal, à medida que a empresa contratante pode centralizar as tarefas por ela desenvolvidas em suas atividades-fim, dispensando a terceiros (empresas contratadas) o desempenho de atividades-meio.

2.3 BREVE ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO EM ALGUNS ORDENAMENTOS JURÍDICOS

A terceirização é um fenômeno mundial que, de acordo com cada ordenamento jurídico, apresenta tratamento jurídico e social específicos.

Nos Estados Unidos da América, por exemplo, permite-se a terceirização, a qual assume o termo de “*outsourcing*”. O *outsourcing* teve forte crescimento durante e após a Segunda Grande Guerra Mundial (01/09/1939 - 02/09/1945), com destaque na indústria. No século XXI, a terceirização chegou em nível jamais visto, incluindo o *offshoring*. Hoje, as companhias americanas são as maiores clientes das empresas de terceirização da Índia e da China, principalmente, na área de TI (Tecnologia da Informação). A título de ilustração, até mesmo as declarações de imposto de renda de boa parte dos cidadãos norte-americanos são preparadas na Índia a preços competitivos (BASSO, 2008, p. 94-95).

Na França, a terceirização, apenas, é permitida na hipótese de trabalho temporário (artigo 125-3 do Código de Trabalho francês) (BELMONTE, 2008, p. 29).

A Espanha, por sua vez, confere responsabilidade solidária a todas as empresas integrantes da cadeia produtiva e estende aos trabalhadores das empresas terceirizadas os mesmos direitos inseridos na empresa tomadora, tornando-se irrelevante a distinção entre atividade-meio e atividade-fim (BELMONTE, 2008, p. 29).

Na Itália, é permitida a transferência de um ramo da empresa ao exterior, mas é necessário demonstrar que a parte transferida goza de plena autonomia funcional no momento da passagem (BASSO, 2008, p. 93).

Na Alemanha, a terceirização se apresenta sob a forma de subemprego, principalmente, nos setores de fabricação de automóveis, da indústria elétrica e eletrônica, da siderurgia e da química. Não existe lei específica sobre o tema; muitas das relações são resolvidas pelos contratos coletivos (OLIVEIRA, 1998).

Outro país em que, com significativa desenvoltura, ampliou o processo terceirizante foi a Índia, sobretudo pelo seu grau de desenvolvimento na área de Tecnologia da Informação. Empresas foram criadas especialmente para atender a essa procura. Hoje, existem *call centers* de muitas empresas, dos mais diversos países do mundo, baseados na Índia, com trabalhadores falando a língua do cliente e conectados à base de dados do tomador de serviços, em tempo real (BASSO, 2008, p. 95).

Na China, o desenvolvimento da terceirização se deu no campo da indústria. O preço da mão-de-obra na China é quinze ou vinte vezes mais barata que o preço da mão-de-obra em qualquer lugar do mundo. Não é por outro motivo que o Gigante Chinês está sendo conhecido pelo seu crescimento econômico obtido à míngua da precarização das relações de trabalho e da redução de direitos sociais. Embora distante das grandes cidades do Ocidente, onde estão baseados os maiores clientes da forte indústria metalúrgica chinesa, a China conseguiu, nos últimos anos, produzir estruturas metálicas para a construção civil, por exemplo, com preços menores que os praticados no Brasil². (BASSO, 2008, p. 96).

Na Colômbia, a responsabilidade do prestador e do tomador de serviços é solidária, a menos que se trate de trabalhos estranhos às atividades normais da tomadora (BARROS, 2005, p. 429).

No Brasil, a terceirização é permitida desde que não se dê nas atividades-fim das empresas, com ressalva, apenas, para o trabalho temporário. Vale dizer que a terceirização, no país, é uma realidade desamparada pela lei. Com efeito, é grande o número de empresas terceirizadas, que nascem e fecham dia após dia, sem, que, contudo, exista uma lei tratando acerca da matéria, de forma geral. Até mesmo em momentos de crise econômica, como a experimentada ao longo do ano de 2009, o número de empresas terceirizadas aumentou no país, mesmo que não haja uma lei (*lato sensu*) a respeito.

A título ilustrativo, em matéria intitulada “Terceirização: Fornecedoras aproveitam a boa maré da crise”, publicada no site da “Época Negócios”, verifica-se que, mesmo diante da

² O crescimento econômico da China tem-se dado a passos largos; algo jamais visto. Todavia, este crescimento econômico não vem seguido de uma efetiva melhoria das condições sociais do povo chinês. Muito pelo contrário. Na verdade, o crescimento econômico chinês é realizado sem um desenvolvimento econômico e social, em uma clara hipótese de valorização do capital à custa da classe trabalhadora e do povo em geral.

crise econômica mundial ocorrida durante o ano de 2009, ainda assim cresceu o número de contratos terceirizados, no Brasil. Empresas de armazenamento e gerenciamento de banco de dados e *softwares*, mesmo diante da “crise”, conseguiram obter bons índices de crescimento, com destaque para o aumento significativo no número de clientes. Note-se trecho da matéria mencionada:

Terceirização: Fornecedoras aproveitam a boa maré da crise
 A crise é oportuna para empresas de serviços de terceirização porque oferece chance de melhorar desempenho sem perder qualidade
 Por Valor OnLine

Empresas registrando lucros recordes, contratando novos funcionários, inaugurando praças, ampliando investimentos. Já faz alguns meses que este cenário está mais distante dos brasileiros. Mas para as empresas fornecedoras de serviços de terceirização a situação de franco crescimento não é só saudade. As tão desejadas oportunidades em tempos de crise foram encontradas pelo setor, que se aproveita do momento de restrição de recursos e pressão econômica para fazer negócios e se disseminar pelo mercado brasileiro. [...] (DEZEM, 2009).

Como se percebe, a terceirização, como tantos outros assuntos *justrabalhistas*, possui tratamento diverso a depender de cada país, embora seja um fenômeno global.

2.4 ALGUMAS HIPÓTESES DE TERCEIRIZAÇÃO REGULAMENTADAS POR LEI

As noções acerca do conceito de terceirização acima expostas, dão conta de que, nesta espécie de contratação de mão-de-obra, transfere-se a um terceiro a execução de tarefas que inicialmente seriam desempenhadas pela empresa contratante.

A legislação alberga algumas formas de terceirização, muito embora a grande gama de terceirizações não seja regulamentada por lei. Dentre as formas de terceirização previstas em lei destacam-se as seguintes: o trabalho temporário, o consórcio de empregadores, as cooperativas e serviços de vigilância. A seguir, serão traçados alguns aspectos relevantes destas hipóteses de terceirização.

2.4.1 Trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário é regulado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Tal espécie de contratação de mão-de-obra refere-se ao fato de que as empresa, por diversas vezes, diante de necessidades transitórias de substituição de pessoal regular ou permanente, ou, ainda, diante de acréscimo extraordinário de serviços, precisam contratar mais trabalhadores. Tendo em vista a excepcionalidade da necessidade de contratação, o ordenamento jurídico brasileiro permite que estas empresas contratem os serviços de uma empresa terceirizada (empresa contratada para angariar trabalhadores), por prazo determinado, a qual disponibilizará mão-de-obra para aquele período determinado.

A validade desta forma de contratação de mão-de-obra, todavia, requer o preenchimento de diversos requisitos legais.

Do ponto de vista circunstancial, esta espécie de contrato de trabalho deverá atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, conforme previsto no artigo 2º da mencionada lei, que possui a seguinte redação: “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

A necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente refere-se a situações rotineiras de substituição de empregados originais da empresa tomadora (férias; licença maternidade, outras licenças previdenciárias). Já o acréscimo extraordinário de serviços abrange situações de elevação excepcional de produção ou de serviços da empresa tomadora. A título de exemplo, pode-se mencionar o caso de elevação excepcional de vendas, elevação de vendas de final do ano, dentre outros (DELGADO, 2005, p. 451).

Uma vez não atendido o requisito circunstancial, o contrato de trabalho temporário será declarado nulo, formando-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, como se pode observar do julgado abaixo:

EMENTA: CONTRATO TEMPORÁRIO. LEI Nº. 6.019/74. Em regra, o contrato civil entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços não é vedado no ordenamento jurídico pátrio. A terceirização, por si só, não enseja nenhuma ilegalidade, representando, hoje, uma necessidade de sobrevivência no mercado, uma realidade mundial, com a qual a Justiça do Trabalho precisa estar atenta para conviver. E o contrato de trabalho temporário nos termos da Lei nº. 6.019/74, modalidade contratual por prazo determinado, só se justifica em casos excepcionais de substituição transitória de pessoal regular e permanente ou na hipótese de

acréscimo extraordinário de serviços; exatamente esta é a hipótese dos autos. (TRT 3ª Região, Proc. 00021.2009.057.03.00-6. Relator: Juiz Antônio Fernando Guimarães, publicado no DJ, de 23 de setembro de 2009. Disponível em <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=722019&codProcesso=716186&datPublicacao=23/09/2009&index=8>>. Acesso em: 10 nov. 2009).

Do ponto de vista subjetivo, a Lei que disciplina o trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) também faz algumas exigências. Uma delas, é a de que o trabalhador temporário não poderá ser estrangeiro com visto provisório de permanência no País (artigo 17). Outra exigência legal é a de que o trabalhador temporário deverá ser um trabalhador devidamente qualificado (artigo 4º). O trabalhador temporário tem de atender às qualificações e especificações inerentes à função para a qual foi contratado, de modo a evitar fraude no tocante às hipóteses de pactuação terceirizada (DELGADO, 2005, p. 452).

Sob o aspecto objetivo, o contrato temporário deverá ser escrito, tanto em relação às empresas contratantes quanto em relação ao trabalhador, e não poderá exceder o prazo de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego (artigo 11 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974). Pelo fato de o contrato de trabalho (*lato sensu*) poder ser um contrato tácito ou expresso, verbal ou escrito (artigo 442, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho) poderia se presumir a existência do contrato temporário. Todavia, esta espécie de contrato de trabalho não se presume, precisa ser provada e por escrito, por expressa determinação legal. Acerca da matéria, colhe-se o seguinte aresto:

CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO – REQUISITOS – A Lei n. 6.019/74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841/74, dispõe sobre o trabalho temporário e estabelece os requisitos de validade da sua contratação. Por se tratar de uma modalidade excepcional de contrato de trabalho, o ajuste deve ser feito por escrito e observar o prazo máximo de duração imposto legalmente, que é de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra. (TRT 3ª Região, Proc. 00232.2008.129.03.00-7. Relator: Juiz Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, Publicado no DJ, de 26 de março de 2009. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=683144&codProcesso=677850&datPublicacao=26/03/2009&index=2>> . Acesso em: 10 nov.-2009).

Passada a análise dos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, cabe esclarecer que o artigo 12, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, assegura aos trabalhadores temporários os seguintes direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos

empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional; b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento) (isto é, 50%, em face do disposto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988); c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5107, de 13 de setembro de 1966; d) repouso semanal remunerado; e) adicional por trabalho noturno; f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido (revogado pelos artigos 15 e 20, IX, da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, - Lei do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço); g) seguro contra acidente do trabalho; h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

O elenco de direitos trabalhistas previstos no artigo 12 da “Lei do Trabalho Temporário” é meramente exemplificativo, sendo-lhe conferidos outros, desde que compatíveis com essa modalidade de trabalho. Por exemplo, ser-lhe-ão devidos: gratificação natalina, adicional noturno, horas extras, PIS (Programa de Integração Social), terço de férias, FGTS, dentre outros (BARROS, 2005, p. 420). Desde que não haja fraude a normas trabalhistas, os contratos temporários não geram uma efetiva precarização das relações de trabalho.

Para finalizar este tópico, cumpre esclarecer que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar demandas decorrentes da relação de trabalho temporário (artigo 114, I, da Constituição Federal), salvo quando a ação envolver o Poder Público. É que, em Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), tombada sob o nº 3.395-DF, proposta pela Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), o então Ministro Nelson Jobim concedeu liminar, referendada pelo plenário do Pretório Excelso, no sentido de suspender toda e qualquer interpretação dada ao inciso I, do artigo 114, I, da Constituição Federal, que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o poder público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária, ou de caráter jurídico-administrativa. A propósito, veja-se a ementa do acórdão proferido pelo plenário do Supremo Tribunal Federal:

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho.

Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária. (STF, Plenário, ADI 3395 MC-DF. Relator: Min. Cezar Peluso, publicado no DJU de 10 de novembro de 2006. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=216&dataPublicacaoDj=10/11/2006&incidente=3707760&codCapitulo=5&numMateria=37&codMateria=1>> . Acesso em: 10 nov. 2009)

Com a publicação da decisão do Pretório Excelso, toda e qualquer causa envolvendo trabalhadores temporários pelo Poder Público será apreciada pela Justiça Comum e não pela Justiça do Trabalho. Este foi o motivo do cancelamento da Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 205, da SDI-1 (Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais) do Tribunal Superior do Trabalho, que previa a competência da Justiça do Trabalho na hipótese de controvérsia acerca do vínculo empregatício entre o trabalhador e o ente público, nestes termos:

OJ-SDI1-205 COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME ESPECIAL. DESVIRTUAMENTO

I - Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre trabalhador e ente público se há controvérsia acerca do vínculo empregatício.

II - A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/1988) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial.

Chama a atenção o fato de que as contratações de trabalhadores temporários poderão gerar, e comumente geram, um aumento significativo no número de empregos diretos e indiretos firmados. Acontece que nem todas as contratações de trabalhadores ditos temporários são válidas, ou seja, obedecem aos comandos legais. Nestes casos, caberá ao Poder Judiciário analisar se a contratação de mão-de-obra atende ou não ao princípio da legalidade, desvirtuando-se ou não a finalidade do instituto.

2.4.2 Consórcio de empregadores

A figura do Consórcio de Empregadores rurais consiste em uma nova forma de contratação de mão-de-obra com responsabilidade solidária bipolar, por meio da qual é formado um agrupamento de empregadores com o único intuito de contratar trabalhadores que coloquem a sua força de trabalho, indistintamente, a serviço de todos os seus integrantes, os quais, em contrapartida, responderão solidariamente quanto às obrigações contratuais e legais advindas das relações de trabalho formadas (RABELO, 2007, p. 84).

Nos termos do artigo 25-A, *caput*, da Lei 10.256, de 9 de julho de 2001:

Art. 25-A - Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

Com efeito, o consórcio de empregadores rurais consiste na reunião de empregadores rurais pessoas físicas, com o intuito de contratar empregados para laborarem pelas diversas propriedades, em função da necessidade de cada produtor (RABELO, 2007, p. 86).

A Lei 10.256, de 9 de julho de 2001 (artigo 25-A), estabelece como requisito de validade, que o consórcio seja registrado no cartório de títulos e documentos, com a identificação de todos os produtores rurais pertencentes ao consórcio.

O consórcio é empregador único de seus diversos empregados, sendo que seus produtores rurais integrantes podem se valer dessa força de trabalho, respeitados os parâmetros *justralhistas*, sem que se configure contrato específico e apartado com qualquer deles, ou seja, todos eles são as diversas dimensões desse empregador único. Ressalte-se, todavia, que todos os integrantes do consórcio de empregadores são solidariamente responsáveis em relação às obrigações previdenciárias e trabalhistas (artigo 25-A, §3º, da Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001).

Interessante é que a Lei 10.256, de 9 de julho de 2001, prevê a existência do consórcio de empregadores rurais. Todavia, é de se indagar se seria ou não possível a existência do consórcio de empregadores urbanos.

Pois bem, nos termos do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (transcrição a seguir), na falta de disposição legal, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho poderão se servir da analogia, sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Neste sentido, embora não haja previsão legal expressa, é possível, adotando-se uma interpretação extensiva, permitir-se a concretização dos consórcios entre empregadores urbanos. Afinal, quando o legislador não edita normas que atendam aos anseios sociais, cabe ao Judiciário, sempre respeitando o princípio da divisão dos poderes, criar normas jurídicas de efeitos concretos para cada caso posto a sua apreciação. Não foi por outro motivo que o Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado, deu sinais de que seria possível a existência de consórcio de empregadores urbanos, desde que atendidos os requisitos legais, nestes termos:

[...] II - RECURSO DE REVISTA. 1. O consórcio de empregadores é figura relativamente nova no direito brasileiro e encontra regulação restrita ao ambiente rural. Sua institucionalização atende aos anseios não só dos empregadores, mas, também, àqueles dos trabalhadores, a uns e outros resguardando contra vicissitudes decorrentes das atividades peculiares ao campo, naturalmente descontínuas. O instituto, como regrado, responde aos comandos constitucionais de respeito à dignidade da pessoa humana e de valorização social do trabalho e da livre iniciativa, dignificando a pessoa do trabalhador e garantindo o pleno emprego, além de outorgar segurança jurídica (Constituição Federal, arts. 1º, III e IV, 7º, 170, VIII e 193). [...]

3. Afirma-se a possibilidade de extensão analógica do consórcio de empregadores ao meio urbano. Por expressa dicção legal (CLT, art. 8º), deve o Direito do Trabalho socorrer-se da analogia, atendendo aos fins sociais da norma aplicada e às exigências do bem comum. Tal processo impescinde de lacuna no ordenamento, de molde que, em situações semelhantes e com olhos postos na mutação dos fatos, permita-se a evolução do Direito e ampla atenção aos fenômenos sociais, sempre garantida a integridade dos princípios e direitos fundamentais aplicáveis e a coerência da ordem jurídica. Embora admissível a trasladação do instituto, não será lícito autorizar-se-lhe a despir-se de todos os seus requisitos essenciais durante o trajeto. É

fundamental que as mesmas formalidades exigíveis para o universo rural persistam no urbano. [...]

(TST, 3ª Turma, Proc. 00552.2008.002.24.40-0, Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, publicação no DJ, de 14 de agosto de 2009. Disponível em:

<<http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-552/2008-002-24-40.0&base=acordao&rowid=AAAdFEAA6AAAAWbAAC&dataPublicacao=14/08/2009&query=consórcio de empregadores>>. Acesso em: 10 nov. 2009).

Como se pode observar do aresto acima, o Tribunal Superior do Trabalho entende possível a interpretação extensiva da Lei 10.256, de 9 de julho de 2001, e, por conseguinte, a existência de consórcio de empregadores urbanos. A questão é que, mesmo fazendo-se uma interpretação extensiva (para fins de admissão do consórcio de empregadores urbanos), não poderá o consórcio de empregadores urbanos aniquilar direitos básicos dos trabalhadores, bem como deverá preencher os requisitos exigidos para a instituição dos consórcios. Assim, os requisitos exigidos para a instituição do consórcio de empregadores rurais também deverão ser observados para a criação dos consórcios de empregadores urbanos, observadas, é claro, as peculiaridades de cada caso (urbano ou rural).

É importante destacar que o consórcio de empregadores possui uma série de vantagens e desvantagens, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. Como vantagem para os empregados, pode-se mencionar o aumento no número de formalização de contratos de trabalho.

Pode-se dizer que aos trabalhadores rurais, que antes trabalhavam em sua maioria na informalidade, poderão ter garantidos todos os direitos trabalhistas, como piso salarial, férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, dentre outros. A solidariedade passiva também pode ser considerada uma vantagem aos obreiros, pois terão uma maior garantia no pagamento de suas parcelas (RABELO, 2007, p. 90-91).

O que ocorre é que se passará de uma fase de elevada clandestinidade da relação de emprego, para uma fase em que a relação de emprego é formal e submetida aos ditames legais. Como consequência, os trabalhadores terão uma maior garantia de que seus direitos trabalhistas (salário, 13º salário, aviso prévio, férias + 1/3...) serão efetivados, à medida que será muito mais fácil identificar quem são os efetivos empregadores, bem como responsabilizar os infratores. No mesmo sentido, ficará mais simples para os trabalhadores rurais buscarem as mais diversas assistências do Estado, via Instituto Nacional de Seguro Social, posto que estarão sendo recolhidas suas contribuições previdenciárias.

Para os empregadores, o Consórcio tem a vantagem de reduzir gastos de natureza fiscal, à medida que sobre ele incidem encargos sociais de pessoa física, muito menos onerosos que os cobrados da pessoa jurídica. Outra vantagem é de ordem econômica. A união de interesses dos produtores pode também dar origem a um forte empreendimento agrícola, através do qual, unidos, os produtores terão melhores condições para disputar o mercado, disponibilizando seus produtos até mesmo para exportação (RABELO, 2007, p. 89).

No que se refere às desvantagens para os empregadores, a principal delas é a solidariedade na responsabilização do pagamento de verbas trabalhistas e previdenciárias. Assim, caso um produtor não arque com sua cota de responsabilidade no pagamento de verbas trabalhistas e previdenciárias, quaisquer outros produtores poderão ser responsabilizados.

Já para os trabalhadores, a principal desvantagem é a de que o empregado, no Consórcio, estará ligado às ordens de vários empregados, não possuindo autonomia e liberdade de escolha de trabalho a fazer. Desta forma, as relações trabalhistas não se desenvolvem, nem crescem, ante a rigidez do sistema (RABELO, 2007, p. 92).

2.4.3 Cooperativas³

Uma cooperativa corresponde a uma sociedade em que as pessoas reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, sem qualquer objetivo de lucro, e para a prestação de serviços aos associados (BELMONTE, 2008, p. 41).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso VII, autoriza a associação para fins lícitos e, no inciso XVIII, admite a criação de cooperativas, independentemente, de autorização, proibindo a intervenção estatal em seu funcionamento, desde que enquadradas nas exigências legais, senão veja-se:

Art. 5º - *caput* [...]

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; [...]

³ Neste tópico será dado destaque às cooperativas de mão-de-obra, para fins de prestação de serviços.

Como se pode observar, a importância das cooperativas para o desenvolvimento humano e social é tão elevada que o constituinte originário decidiu prever a possibilidade de sua criação na parte atinente aos direitos fundamentais do texto constitucional. Na cooperativa, o destaque é dado pelo humanismo. As partes são iguais em uma cooperativa; todos têm os mesmos direitos e deveres, e o intuito de desenvolver o equilíbrio econômico e social da associação.

Explica Santos (2005, p. 1246):

Como fundamentos doutrinários do cooperativismo, destaca-se o humanismo, segundo o qual é preciso que as pessoas passem a pensar e agir no conjunto de atos sociais, econômicos e financeiros, considerando que a diferença das cooperativas é justamente o homem, uma vez que ele mesmo é o capital e o social; a liberdade, posto que um cooperado tem a liberdade de produzir, de comercializar, de agir e de incrementar seu próprio negócio, não há estatização de ações e de atos; a igualdade, tendo em vista que o cooperado é sócio igualitário, isto é, tem os mesmos direitos e as mesmas responsabilidades dos demais sócios; a solidariedade, uma vez que o sistema cooperativista quer evidenciar o sistema moral que vincula o indivíduo à vida social e a racionalidade, justificada pelo fato de que a razão é um dos fatores preponderantes do equilíbrio social, pois o homem usa do raciocínio para melhor agir, melhor produzir.

Pois bem, embora tenha uma finalidade nitidamente elogiável, qual seja o desenvolvimento econômico e social de uma parcela de trabalhadores que se associam para a prestação de serviços mútuos, o que se tem visto é o total desvirtuamento das cooperativas no país.

Muitas vezes, é comum a vinculação das cooperativas à idéia de fraude a direitos trabalhistas. O trabalho subordinado, em desrespeito às normas sobre as cooperativas e também sobre a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores é notícia comum que envolve tanto grandes empresas da iniciativa privada quanto a Administração Pública (ARTUR, 2007, p. 74).

Isto se deve, em grande parte, ao fato de que, na hipótese de constituição de cooperativas, por expressa disposição legal (art. 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho⁴ e art. 90 da Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971⁵), não há vínculo de emprego entre a cooperativa e seus cooperados.

⁴ Art. 442 – *caput*

Veja-se, que, nos termos do artigo 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. No mesmo sentido, o artigo 90, da Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971, reza que “qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”.

Acontece que, com o intuito de fraudar normas trabalhistas algumas empresas (empresas-mães), criam cooperativas de “fachada” (empresas-filhas), determinando que seus efetivos empregados se “associem” a estas cooperativas. Conseqüência: os falsos cooperados (verdadeiros empregados) ficam desprotegidos da legislação protetiva trabalhista, tendo em vista a ausência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus cooperados, bem como em relação aos cooperados (reais empregados) e as empresas-mãe.

O destaque vai para o fato de que, via de regra, as cooperativas não precarizam as condições de trabalho. Com as cooperativas, há uma melhoria nas condições de trabalho, via cooperativismo. Todavia, se utilizada para fraudar direitos trabalhistas dos obreiros, aí sim haverá precarização das condições laborativas.

Diante de situações como estas (cooperativas fraudulentas), os juízes do trabalho detêm competência para decretar a nulidade do contrato de “cooperação” (artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho), bem como reconhecer o vínculo empregatício diretamente com a “empresa-mãe”, que tentou burlar as normas trabalhistas dos obreiros. Este é um ponto relevante para se mostrar como a terceirização pode aparecer como agente precarizador das relações de trabalho, inclusive favorecendo a burla a normas trabalhistas. Acerca da matéria, colhe-se o seguinte julgado:

1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DE TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS. COOPERATIVA. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS.

A Justiça do Trabalho tem a missão de permitir o acesso à justiça do trabalhador que vê seus direitos lesados em virtude de fraudes, o que, atualmente, com a coletivização dos conflitos sociais, abrange também as demandas coletivas. Portanto, tem lugar na Justiça do Trabalho, por força do artigo 114 da Constituição Federal, a defesa dos interesses jurídicos dos trabalhadores contra a precarização das condições de trabalho pelas diversas fraudes imaginadas pelos maus empresários, para preservar a relação jurídica de emprego sonogada e os direitos que lhe são próprios, tanto em demandas individuais como nas coletivas. [...]

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

⁵ Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

3. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS. COOPERATIVA. FRAUDE AOS DIREITOS TRABALHISTAS. SÚMULA Nº 331. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. NÃO PROVIMENTO.

No caso, o egrégio Tribunal Regional registrou que os trabalhadores da Fundação TV Minas foram forçados, num último momento, a se associar a cooperativa como artifício para destituí-los das garantias próprias da relação de emprego, embora permanecessem trabalhando com a presença dos elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. Nesse contexto, o cooperativismo preconizado pela Lei nº 5.764/1971 tem suas principais finalidades e características desvirtuadas e são utilizadas como meras intermediadoras de mão-de-obra, em situações de terceirização ilícita, o que não encontra amparo, mas repúdio, nos termos do item I da Súmula nº 331. [...]

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST, 7ª Turma. Proc. 813.2003.003.03.41-0. Relator: Min. Caputo Bastos, Publicado no DJ, de 18 de dezembro de 2009. Disponível em:

http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=cooperativas§1=1&s2=&s3=&s4=&s5=&s6=&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14=&s15=&s16=&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIPT&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=TRIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=EMEN§2=1&u=http://www.tst.jus.br/www.tst.jus.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitgen_un.html&p=2&r=27&f=G&l=0. Acesso em: 31 dez. 2009).

O aresto acima dá conta de que o Judiciário detém competência para apreciar demandas envolvendo criação de cooperativas fraudulentas, bem como possui o dever legal de coibir a precarização das condições de trabalho, via cooperativismo.

Vale, no entanto, o destaque para o fato de que, embora sejam diversas as cooperativas formadas de modo fraudulento, existem diversas cooperativas legítimas e que têm servido de alternativa para diversas pessoas trabalharem dignamente. A solução é verificar caso a caso a ocorrência ou não das características da relação de emprego, bem como a forma de gestão e funcionamento das sociedades cooperativas, a fim de saber a real natureza do trabalho prestado sob o mesmo manto (BORBA, 2004, p. 173).

2.4.4 Serviços de vigilância

Outra hipótese de terceirização, que encontra abrigo legal, é a relativa a serviços de vigilância. Com efeito, nos termos do artigo 1º, *caput*, da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, todos os estabelecimentos de financeiros onde haja guarda de valores ou movimentação de numerário deverá possuir sistema de segurança adequado, senão veja-se a redação do mencionado dispositivo legal:

Art. 1º É vedado o funcionamento de qualquer estabelecimento financeiro onde haja guarda de valores ou movimentação de numerário, que não possua sistema de segurança com parecer favorável à sua aprovação, elaborado pelo Ministério da Justiça, na forma desta lei.

Já o artigo 3º, *caput*, I e II, do mesmo diploma legal, estabelece que a contratação de vigilantes, para fins de segurança dos estabelecimentos financeiros, deverá ser procedida via empresa contratada (prestadora de serviços) ou diretamente pela própria instituição financeira. Nesta última hipótese, ou seja, caso a contratação seja feita diretamente pelo próprio estabelecimento financeiro, este deverá estar organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça. A propósito, transcreve-se a seguir o mencionado artigo:

Art. 3º A vigilância ostensiva e o transporte de valores serão executados:
I - por empresa especializada contratada; ou
II - pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim, com pessoal próprio, aprovado em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça e cujo sistema de segurança tenha parecer favorável à sua aprovação emitido pelo Ministério da Justiça.

Sabe-se que a redação do artigo 3º, *caput*, I e II, da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, já denota que, via de regra, quem usufruir dos serviços de vigilância, preferirá terceirizar tais serviços. É que, se quiserem contratar diretamente os vigilantes, as empresas ou os particulares deverão cumprir algumas formalidades legais, conforme inciso II, do *caput*, do artigo 3º, da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.

Percebe-se que a intenção do legislador, quando da edição da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, foi a de controlar ao máximo os serviços de vigilância. Seria perigoso autorizar qualquer pessoa a contratar serviços de vigilância armada, sem um mínimo de controle estatal. A segurança pública requer um controle do Estado quando se fala em utilização de armas de fogo e em segurança privada em geral.

O artigo 144, *caput*, da Carta Magna estabelece que a segurança pública é dever do Estado, direito e responsabilidade de todos⁶. Acontece que não é proibida a contratação de terceiros para a realização de vigilância privada. Todavia, mesmo concedendo-se o direito de se explorar atividades voltadas à segurança privada, o Estado não poderia deixar de fiscalizar quem faz a segurança privada, como faz e para quem faz. Um controle estatal é imprescindível.

Não foi por outro motivo que a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, autorizou a existência de vigilância privada, mas sempre submetida a um controle estatal, com a necessidade de preenchimento de diversos requisitos legais, para fins de preservação da segurança pública.

Do ponto de vista laboral, pode-se dizer que, sendo lícita esta hipótese de terceirização, não há que se falar em formação de vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços. Afinal de contas, neste caso concreto, observando-se os requisitos legais, não há precarização do trabalho. Ora, se é permitida a contratação de vigilantes por meio de terceiros, não há que se falar em formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador. É esse o entendimento jurisprudencial dominante.

Acontece que, uma vez verificada a existência de subordinação jurídica entre o vigilante e o tomador de serviços, deve haver o reconhecimento judicial de vínculo empregatício. Aqui, a lógica é a mesma utilizada para as cooperativas de mão-de-obra, para fins de prestação de serviços. A terceirização, nestas hipóteses, não é ilícita, mas uma vez utilizada para fraudar direitos trabalhistas, há que ser considerada sua ilegalidade e, via de consequência, reconhecer-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

2.5 HIPÓTESES REFERIDAS NA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Conforme visto acima, existem alguns diplomas legais prevendo hipóteses específicas de terceirização (trabalho temporário, consórcio de empregadores, cooperativas e

⁶ Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: I – polícia federal; II – polícia rodoviária federal; III – polícia ferroviária federal; IV, polícias civis; V – polícias militares e corpo de bombeiros.

serviços de vigilância). Contudo, a terceirização *lato sensu*, não é regulamentada por lei. Na verdade, inexistiu uma lei geral tratando da terceirização no Brasil, bem como prevendo a responsabilidade dos prestadores e dos tomadores de serviços.

Acontece que, mesmo diante da ausência de regulamento legal, não poderia o Judiciário “fechar os olhos” a esta realidade fática e, conseqüentemente, deixar de apreciar demandas judiciais envolvendo o processo terceirizante. Afinal de contas, é proibido o *non liquet* no ordenamento jurídico brasileiro. Quer dizer, é vedado ao juiz deixar de decidir os pleitos que as partes submetem à sua apreciação.

A solução encontrada pela jurisprudência para superar a omissão legislativa foi a de “regulamentar” a terceirização através de “entendimentos jurisprudenciais”, em especial através de Súmulas.

Em princípio, no ano de 1986, foi editada a Súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho⁷, prevendo a ilegalidade de contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo hipótese de trabalho temporário e serviços de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03 de janeiro de 1974 e 7.102 de 20 de junho de 1983.

Seguiram-se julgados do próprio TST (Tribunal Superior do Trabalho) que passaram a contrariar a orientação da Súmula 256. Esses julgados buscavam descaracterizar a ilicitude da terceirização, nas prestações de serviços que não fossem essenciais ao negócio. Neste particular, veja-se expressivo julgado oriundo do TST, demonstrando que o mencionado tribunal buscava superar o entendimento previsto na Súmula 256 do TST, sob o argumento de que a evolução socioeconômica exigiria uma mudança de paradigma, nestes termos:

Não se pode admitir a equiparação de empresa prestadora de serviços legalmente constituída com a locação de mão-de-obra, onde, não raro, a intermediação é operada por empresas “fantasmas, que visa, essencialmente, burlar a lei e mascarar as relações de trabalho perante o Poder Judiciário. A existência destas empresas prestadoras de serviços decorre da modernização das relações de trabalho, as quais a Justiça do Trabalho não pode ser refratária. A evolução destas relações deve ser atentamente observada, sob pena de prejudicar as partes contratantes uma estrutura mundial consagrada que, a toda exigência, gera inúmeros empregos. Entendo que o Verbetes Sumular nº 256 tem que ser interpretado restritivamente, de forma exemplificativa e não taxativa, devendo, antes de mais nada, examinar cautelosamente os fatos e, mais que isto, deve ter a atenção voltada à evolução da realidade socioeconômica que, necessariamente, deve impregnar o Direito do

⁷ Súmula 256. Contrato de Prestação de Serviços. Ilegalidade. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019 de 03.01.1974 e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Trabalho, posto que dinâmico. (TST, 2ª Turma, RR 7.133/89.8. Relator: Min. Francisco Leocárdio, publicado no DJU de 30 de agosto de 1991, p. 11751) –

Em 1993, foi criada a Súmula 331 do TST, cujo conteúdo é bem mais abrangente do que o da Súmula 256 do mesmo Tribunal Superior.⁸ O destaque vai para o fato de que a grande maioria das decisões judiciais que envolvem terceirização de mão-de-obra, hoje, baseia-se no disposto no texto sumular. Depois de algumas alterações ao longo dos anos, atualmente, a Súmula 331 possui a seguinte redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho prevê conseqüências da terceirização tanto em relação à iniciativa privada quanto em relação ao Poder Público⁹. Para fins didáticos, cumpre destrinchar o disposto na mencionada Súmula, inciso por inciso. É o que se passa a fazer neste momento.

O inciso I do texto sumular estabelece a ilegalidade da terceirização em atividades-fim, determinando-se a formação de vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora, salvo a hipótese de trabalho temporário. É, praticamente, uma repetição do contido na antiga Súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho. É, ainda, o reconhecimento da

⁸ A Súmula 256 do TST foi cancelada, através da Resolução 121/2003 do mesmo Tribunal Superior, cuja publicação se deu nos DJ's 19, 20 e 21 de nov de 2003.

⁹ Ressalte-se que, ao longo da presente dissertação, será dado destaque ao processo terceirizante na iniciativa privada, muito embora não se deixe de pontuar alguns aspectos da terceirização no setor público.

legalidade da contratação de pessoal através de empresas de trabalho temporário. Note-se, que o texto sumular denomina de empresa “interposta” aquela que contrata terceirizados para execução de atividades-fim. A terceirização indiscriminada, nas atividades-fim das empresas, exceto na hipótese de trabalho temporário, é considerada ilegal.

O inciso II, da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, prevê a impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração Pública, na hipótese de terceirização ilícita. Isto porque, nos termos do artigo 37, *caput*, e II, da Constituição Federal¹⁰, a investidura em cargo ou emprego público depende de prévia aprovação em concurso público, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Assim, não é permitida a formação de vínculo empregatício diretamente com o Poder Público, na hipótese de terceirização ilícita. É que, se o terceirizado não realizou o concurso público correspondente, nem se encontra vinculado à Administração Pública através de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, não há como se falar em existência de vínculo empregatício entre terceirizado e Poder Público. O previsto no inciso II, da Súmula 331, visa evitar-se o acesso irregular de trabalhadores à Administração Pública sem o concurso público prévio, em respeito ao princípio da igualdade de acesso aos cargos públicos.

O inciso III, da Súmula 331 do TST, por sua vez, estabelece que a terceirização em serviços de vigilância e de conservação e limpeza, bem como em atividades-meio, não gera vínculo empregatício com a tomadora de serviços. De todo modo, mesmo que a terceirização se dê em serviços de vigilância, conservação e limpeza e atividades-meio, não poderá existir, entre o terceirizado e a tomadora, pessoalidade e subordinação direta, sob pena de caracterização de vínculo empregatício diretamente com a tomadora. O inciso IV, da Súmula 331, do TST, prevê a responsabilidade do tomador, na hipótese de terceirização lícita. Em primeiro lugar, estabelece-se a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, na hipótese de terceirização lícita, seja o tomador Poder Público, seja o tomador iniciativa privada. Na responsabilidade subsidiária, deve-se observar o chamado “benefício de ordem”. Ou seja, primeiro cobra-se do devedor principal (prestador de serviços), para só depois, caso

¹⁰ Art. 27. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e também, ao seguinte:

II – a investidura ao cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

verificada a insolvência do prestador, poder cobrar-se do devedor subsidiário (tomador de serviços).

Acontece que o próprio texto sumular (inciso IV) estabelece que, para que haja a responsabilização subsidiária do tomador de serviços, este deverá ter participado do processo e constado do título executivo judicial. Aqui, o destaque vai para o princípio do devido processo legal (artigo 5º, LIV, da Constituição Federal) e da ampla defesa e do contraditório (artigo 5º, LV, da Constituição Federal). Não há como se responsabilizarem as empresas tomadoras pelo pagamento de verbas trabalhistas, se as mesmas não tiveram oportunidade de discutir em juízo as verbas deferidas, bem como sua responsabilidade patrimonial, em cada caso concreto.

Desta forma, pode-se concluir que o suporte jurídico da terceirização no Brasil encontra-se embasado em legislação esparsa, mas principalmente pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. É uma clara demonstração de interferência do Judiciário, diante de uma inércia do Legislativo. Em outras palavras, a lei regula apenas casos específicos de terceirização. Os contratos que não se enquadram nas hipóteses reguladas por lei (de maior ocorrência), contam apenas com a “regulamentação” da aludida Súmula que, evidentemente, tem natureza jurisprudencial.

3 DIVISÃO DO TRABALHO E ACÚMULO DE CAPITAL

O capitalismo corresponde a um sistema sócio-econômico, político e social adotado por diversos países, que possuem como elemento fundamental para seu desenvolvimento a propriedade privada. É um sistema que se baseia no trabalho assalariado e na propriedade privada. Caracteriza-se (o sistema capitalista) como sendo um modo de produção em que, de um lado, há o sujeito que possui a propriedade privada e, de outro lado, o sujeito que possui a força de trabalho necessária ao acúmulo de capital. Essa é a fórmula geral do capitalismo.

Todavia, não se deve esquecer de que, embora a força de trabalho seja necessária ao acúmulo de capital, a existência deste não se dá apenas através da exploração da força laborativa. Por exemplo, alguém que faz aplicações no mercado financeiro não deixa de ser capitalista pelo mero fato de não utilizar força de trabalho direta para acumular seu capital. Em outras palavras, a regra é o acúmulo de capital via exploração do trabalho; a exceção é o acréscimo de capital sem utilização direta de força de trabalho.

Para acumular capital, o capitalista precisa de: a) produzir bens ou serviços; b) estes bens ou serviços possuir um alto poder de troca; c) o valor gasto na produção ser o mínimo possível, sendo que o bem deverá ser vendido pelo maior preço possível (busca da lucratividade máxima).

O fator tempo, neste contexto, é essencial para acréscimo do acúmulo de capital, visto que, quanto menor o tempo da produção, maior o tempo se para produzir mais produtos.

O processo terceirizante, neste contexto, insere-se como uma forma de contratação de mão-de-obra, que visa aumentar o acúmulo de capital, através da especialização do trabalhador e da produção, pois concentrando as empresas em suas atividades-fim, poderão reduzir custos operacionais, encontrando novas técnicas de produção, aumentando a competitividade e, ainda, reduzindo o tempo de produção.

Acontece que a terceirização corresponde a apenas uma evolução de algo muito antigo no modo de produção capitalista, denominado “divisão do trabalho”. Ou seja, a especialização das atividades produtivas por determinados ramos da produção, seja no âmbito de uma mesma empresa, seja no âmbito entre empresas.

Com efeito, as formas mais primitivas da divisão do trabalho levam o estudioso àquelas hipóteses em que as famílias, em suas próprias casas, dividiam as responsabilidades de cada um, para confecção de determinado produto. Em nível industrial, podem ser lembradas as divisões do trabalho em grandes linhas de produção, a exemplo das

implementadas pela construção fordista do século passado. Na atualidade, todavia, a divisão do trabalho se manifesta de forma bastante complexa, manifestando-se não apenas em uma única empresa, mas entre empresas, bem como através do processo terceirizante. A produção se tornou complexa e, com ela, também se tornaram complexas as formas de se dividir o trabalho.

Terceirizar é a estratégia empresarial que consiste em uma empresa transferir para outra ou outras empresas, e sob o risco destas, a atribuição parcial ou integral, da produção de uma mercadoria ou a realização de um serviço, objetivando a especialização, a diminuição de custos, a descentralização da produção ou a substituição temporária de trabalhadores (PALMEIRA SOBRINHO, 20008, p. 78).

Rüdiger (1996, p. 26) entende que a terceirização está contida na idéia de divisão do trabalho, pois fragmenta no sentido horizontal a atividade empresarial, ou seja, provoca a descentralização da atividade empresarial, representando um ponto-chave na economia moderna, praticamente, apontando a idéia básica do crescimento, em cujo cenário se valorizava a verticalização, ou seja, a auto-suficiência e hierarquização da empresa.

Assim, é importante analisar-se a própria terceirização no contexto da divisão do trabalho, focando-se como a divisão do trabalho impacta nos trabalhadores? Como a divisão do trabalho pode ser encarada no âmbito econômico, sociológico e produtivo? Quais os efeitos que a divisão do trabalho reflete sobre os contratos de trabalho e sobre a organização sindical? Isto posto, analisem-se todas estas questões é imprescindível para se entender a própria lógica do processo terceirizante, bem como os efeitos que tal modo de contratação de mão-de-obra pode causar sobre as condições de trabalho.

Sob o ponto de vista teórico-clássico, a divisão do trabalho foi analisada por nomes como Adam Smith, Émile Durkheim e Karl Marx. Estes estudiosos analisaram diversos efeitos da divisão do trabalho, seja sob o ponto de vista da produção, seja sob o ponto de vista social, seja sob o ponto de vista dos trabalhadores. Daí, surgem outros questionamentos: quais os aspectos positivos e negativos da divisão do trabalho, indicadas pelos clássicos, que teriam pontos de contato com o processo terceirizante?; como a divisão do trabalho tem-se manifestado nos últimos anos?

Questões como as acima mencionadas são indispensáveis ao estudo analítico das repercussões da terceirização sobre as condições de trabalho, à medida que a terceirização reveste-se de mera evolução da conhecida e difundida divisão do trabalho. A seguir, será analisada a divisão do trabalho, desde suas formas mais elementares, até formas mais recentes, culminando na própria terceirização.

3.1 DIVISÃO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE ACUMULAÇÃO DO CAPITAL. CONSIDERAÇÕES INICIAIS.

A análise da divisão do trabalho, como forma de acúmulo de capital, foi primeiramente realizada, de forma científica, pelo teórico escocês Adam Smith. Sua obra clássica, “A Riqueza das Nações”, publicada em 9 de março de 1776, retrata, dentre tantos outros aspectos, como a divisão do trabalho influencia no aumento do acúmulo do capital. De Smith até os dias atuais, muito se desenvolveu acerca do estudo da divisão do trabalho e do acúmulo de capital.

Dois dos expoentes, posteriores a Smith, que melhor apreciaram a divisão do trabalho, como meio de acúmulo de capital, foram o sociólogo francês Émile Durkheim e o filósofo alemão Karl Heinrich Marx. O primeiro destacou-se com a obra “Divisão do Trabalho Social”, publicada em 1893, e analisou a divisão do trabalho no contexto puramente social. O segundo expõe em sua obra “O Capital”, de 1867, a divisão do trabalho, enfatizando seus efeitos sobre o trabalhador e o processo produtivo.

A seguir, serão trilhados os pensamentos dos autores acima mencionados. Ressalte-se, todavia, que a ordem de explanação dos pensamentos teóricos não obedecerá à ordem cronológica das obras acima citadas, mas a que melhor se amolda à presente dissertação.

3.1.1 Divisão do trabalho e acúmulo de capital. Premissas traçadas por Adam Smith

Adam Smith desenvolveu grande parte de sua clássica “A Riqueza das Nações”, publicada em 1776, centrando-se na idéia de divisão do trabalho, como instrumento de acúmulo do capital. Partiu, o economista escocês, da premissa de que a produção de bens e serviços demandam uma considerável quantidade de trabalho (SMITH, 1985, p. 45).

Todavia, para que a produção de bens seja realizada, segundo Smith (1985, p. 45), haveria que se dividir o processo produtivo entre os agentes que lhe compõem. No caso, cada “operário” ficaria responsável por uma etapa da produção. A consequência disto, ou seja, da divisão produtiva, seria o gradativo acúmulo de capital. Por exemplo, antes do trigo chegar às casas dos “consumidores”, prontos para serem consumidos, passa pelo trabalho do camponês que planta a semente, pelo trabalho do agricultor que colhe o cereal, pelo trabalho do

motorista que transporta o produto dos celeiros para as fábricas, pelo trabalho fabril que beneficia o produto, passa também pelo trabalho do comerciante que intermedeia o “fornecedor” e o “consumidor”... Seria bastante difícil um só “operário” participar de todas as etapas do processo produtivo, além do que encareceria bastante o produto, dificultando até mesmo o acúmulo de capital.

Explica Smith que a divisão do trabalho não seria algo distante do homem e restrita ao mercado; decorreria, na verdade, da própria existência humana. Seria ela (a divisão do trabalho) conseqüência necessária, embora muito lenta e gradual, de certa tendência ou propensão existente na natureza humana, que não tem em vista essa utilidade extensa, ou seja, a propensão a intercambiar, permutar ou trocar uma coisa por outra (SMITH, 1985, p. 49).

Há um interesse pessoal de cada indivíduo a especializar suas funções, gerando um excedente produtivo, propício à troca. Com efeito, em uma tribo de caçadores ou pastores, uma determinada pessoa faz os arcos e flechas com mais habilidade e rapidez do que qualquer outra. Muitas vezes, trocá-los-á com seus companheiros, por gado ou por carne de caça; considera que, dessa forma, pode conseguir mais gado e mais carne de caça do que conseguiria se ele mesmo fosse à procura deles no campo. Partindo, pois, da consideração de seu interesse próprio, resolve que o fazer arcos e flechas será sua ocupação principal, tornando-se uma espécie de armeiro. Um outro trabalhador, por sua vez, transforma-se em ferreiro de gado e, dessa forma, a certeza de poder permutar toda a parte excedente da produção de seu próprio trabalho, que ultrapasse seu consumo pessoal, estimula cada pessoa a dedicar-se a uma ocupação específica, a cultivar e aperfeiçoar todo e qualquer talento ou inclinação que possa ter por aquele tipo de ocupação ou negócio (SMITH, 1985, p. 51), emana a divisão do trabalho.

O interessante do pensamento smithiano é que ele não condiciona a divisão do trabalho, exclusivamente, ao desenvolvimento capitalista, pois, mesmo sem o capitalismo, haveria a divisão do trabalho. A justificativa para surgimento da divisão do trabalho não estaria propriamente na necessidade de acumular capital, mas na de realizar trocas. O capitalismo utilizou-se da divisão do trabalho como forma de acumular capital, obtendo resultados positivos, mas esta divisão não surgiu a partir do sistema capitalista.

As diferenças entre os homens, também, representou um instrumento para desencadeamento da divisão do trabalho. Com efeito, os homens são diferentes entre si, do ponto de vista produtivo. Uns produzem mais que outros; uns possuem maior habilidade em determinado ramo produtivo; uns são mais afetos às atividades campesinas, outros às atividades urbanas...

No entanto, embora haja diferenças incontestáveis dentre os homens, tais diferenças entre caracteres e habilidades são úteis aos próprios homens, pois cada ser humano possui uma função específica na sociedade, mantendo-se a harmonia social (SMITH, 1985, p. 51).

O próprio “sistema” se ocupa, pois, de enquadrar cada um de acordo com as atividades que lhes forem mais afetas. Prova disto é que, quando um determinado trabalhador não é habilidoso para determinada atividade, ele precisa, para sobreviver, modificar seu modo de agir, a sua posição no cenário produtivo. O próprio mercado se encarrega de enquadrar cada um de acordo com suas habilidades (SMITH, 1985, p. 51). É o liberalismo tomando conta do pensamento smithiano.

Diante deste contexto, pode-se afirmar que uma consequência insofismável da divisão do trabalho é a multiplicação das produções de todos os diversos ofícios, o que gera aquilo que Smith denominava de “riqueza universal” (SMITH, 1985, p. 45).

A “riqueza universal” é aquela intrínseca ao ser humano e decorre do próprio trabalho, pois o homem, a partir do trabalho, produz duas riquezas: uma necessária ao seu sustento e uma excedente. Esse trabalho excedente seria o que Smith chamou de “riqueza universal”.

Outro dado relevante trazido por Smith, através de sua teoria da “divisão do trabalho”, foi o de que ela (a divisão do trabalho) diminuiria o tempo de produção, redundando em aumento do acúmulo de capital (SMITH, 1985, p. 44). O acúmulo de capital não seria, pois, uma causa da divisão do trabalho, mas uma consequência.

Com efeito, a repartição do ciclo produtivo em etapas acabaria por especializar o trabalhador nas atividades por ele desempenhadas. A mencionada especialização faria com que o trabalhador ficasse bastante habilidoso nas atividades por ele desenvolvidas, o que, com o tempo, reverter-se-ia em rapidez na produção de bens e produtos e, via de consequência, em aumento da produção e do capital. A vantagem que se auferia economizando o tempo, através da especialização, é muito maior do que, à primeira vista, poder-se-ia imaginar (SMITH, 1985, p. 44).

Não se pode, contudo, deixar de trazer à baila o fato de que a divisão do trabalho não é absoluta, irredutível. Por exemplo, quando o mercado é muito reduzido, ninguém pode sentir-se estimulado a dedicar-se inteiramente a uma ocupação, porque não poderá permutar toda a parcela excedente de sua produção que ultrapassa seu consumo pessoal pela parcela da produção do trabalho alheio, da qual tem necessidade (SMITH, 1985, p. 53). A divisão do trabalho depende, desta maneira, da própria situação do mercado e da necessidade humana de

permutar, ou seja, de trocar os produtos decorrentes de sua força de trabalho pelos produtos produzidos por outrem, além, é claro, da disponibilidade dos produtos existentes no mercado.

A divisão do trabalho influi diretamente no acúmulo do capital. No estágio primitivo da sociedade, a divisão do trabalho é restrita; as trocas são raras; cada um praticamente se supre do necessário, não sendo preciso acumular capital. Em sociedades primitivas, cada qual empenha-se em atender às suas necessidades ocasionais. Se tem fome, caça, pesca; se tem frio, produz fogo; e assim por diante. Entretanto, uma vez implementada a divisão do trabalho, o produto do labor de uma pessoa só consegue atender a uma parcela muito pequena de suas necessidades. A maior parte dela é atendida como produto do trabalho de outros, que a pessoa compra com o produto de seu próprio trabalho, ou seja, com o preço do produto do labor (SMITH, 1985, p. 243).

Lembra Smith, todavia, que não é todo tipo de trabalho que gera riqueza. Para diferenciar o labor que gera riquezas daquele que não a gera, Smith classifica o trabalho como produtivo ou improdutivo. O trabalho produtivo é aquele que acrescenta algo ao valor do objeto sobre o qual é aplicado. Já no trabalho improdutivo, não há acréscimo no valor do objeto. Em resumo: o trabalho produtivo é aquele que gera lucro.

O labor de um manufator geralmente acrescenta algo ao valor dos materiais com que trabalha: o de sua própria manutenção e o do lucro de seu patrão. Ao contrário, o trabalho de um criado doméstico não acrescenta valor algum a nada. Prossegue Smith afirmando que uma pessoa enriquece empregando muitos operários, e empobrece mantendo muitos criados domésticos. O trabalho do criado doméstico não deixa de ter o seu valor, merecendo sua remuneração tanto quanto o daqueles que exercem trabalho produtivo. Mas o trabalho do manufator fixa-se e realiza-se em um objeto específico ou mercadoria vendável, a qual perdura no mínimo, algum tempo depois de encerrado o trabalho (SMITH, 1985, p. 285).

Embora Smith houvesse analisado os efeitos da divisão do trabalho mais detidamente no contexto econômico, não deixou de ressaltar um efeito negativo da referida divisão sobre o trabalhador. Com efeito, ela (a divisão do trabalho) restringe as ocupações dos operários, acomodando-os. Em outras palavras, não precisa o obreiro entender todo o processo produtivo; basta entender sua tarefa e pronto.

A vida do homem é corrompida, pois ele se torna incapaz de se adaptar a modificações operadas no âmbito produtivo. O homem que gasta toda a sua vida executando algumas operações simples, não tem nenhuma oportunidade para exercer seu espírito inventivo (SMITH, 1996, p. 244).

Para amenizar essa situação de miserabilidade que atormenta o trabalhador, em decorrência da divisão do trabalho, propõe Smith que o Estado ofereça ao povo (principalmente à parcela mais pobre da sociedade) educação. Esta é uma filosofia social de Adam Smith. As pessoas comuns, embora não possam, em uma sociedade civilizada, ser tão bem instruídas como as pessoas de alguma posição e fortuna, podem aprender as matérias mais essenciais da educação – ler, escrever e calcular – em idade jovem. Mesmo aqueles que precisam ser formados para as ocupações mais humildes, têm tempo para aprendê-las antes de empregar-se em tais ocupações (SMITH, 1996, p. 246).

Smith tinha a preocupação de responsabilizar o Estado por uma série de serviços públicos, deixando claro que é dever do soberano a criação e manutenção de serviços e instituições em benefício da sociedade. A criação de instituições de instrução do povo seria imprescindível, para o próprio desenvolvimento humano (NUNES, 2005, p. 37).

Com gastos muito pequenos, o Estado poderia facilitar, encorajar, e até mesmo impor, à quase toda a população, a necessidade de aprender os pontos mais essenciais da produção. Os benefícios gerados com a educação a curto e longo prazos são evidentes. Podem-se citar redução nos índices de violência, elevação do desenvolvimento tecnológico, melhoria da qualidade de vida, etc. A intervenção do Estado, ante o processo de divisão do trabalho, é elementar.

3.1.2 Divisão do Trabalho, solidariedade e integração social. Divisão do Trabalho Social de Durkheim.

Do ponto de vista sociológico, a divisão do trabalho foi delineada pelo sociólogo francês Émile Durkheim, na obra “A divisão do trabalho social”. Na referida obra, o autor não traça especificamente os efeitos econômicos trazidos pela divisão do trabalho, abraçando, todavia, mais detidamente, os efeitos sociais da divisão do trabalho.

A divisão do trabalho poderia ter um efeito econômico, a exemplo do aumento da força produtiva e da destreza do operário, sendo condição necessária ao desenvolvimento intelectual e material das sociedades. Acontece que, os efeitos da divisão do trabalho ultrapassam, infinitamente, a esfera dos interesses puramente econômicos, pois consistem no estabelecimento de uma ordem social e moral *sui generis* (DURKHEIM, 1977a, p. 76).

Segundo Durkheim, para se saber o que é objetivamente a divisão do trabalho não basta se desenvolver o conteúdo da idéia que dela traz; é preciso tratá-la como um fato objetivo e, assim, verificar que o resultado dessa observação difere freqüentemente daquele que o sentido íntimo nos sugere (DURKHEIM, 1977a, p. 59).

Assim, a única maneira de se chegar a apreciar objetivamente a divisão do trabalho seria estudando-a de uma forma abstrata, procurando-se saber para que serve. A divisão do trabalho consiste na partilha de funções até então comuns entre as partes que compõem a sociedade. Os homens, por sua vez, possuem o desejo incessante de obter felicidade e esta muitas vezes é obtida através do aumento de rendimentos. Logo, a necessidade de felicidade leva o indivíduo a especializar-se cada vez mais.

Mas, qual o fundamento para, mesmo sendo o trabalho dividido e, conseqüentemente, especializado, os homens obterem a real felicidade? A princípio, seria crível que a divisão do trabalho tornasse os homens distantes, uns dos outros, eis que cada um, aparentemente, viveria independente do outro. No entanto, toda a especialização supõe a presença simultânea de vários indivíduos e o seu concurso, ela não é possível sem uma sociedade (DURKHEIM, 1977b, p. 10). Assim, sociedade dividida só conseguirá obter felicidade se houver cooperação entre os integrantes deste grande conjunto social. A divisão do trabalho, pois, é intrínseca à existência em sociedade, eis que, para a sociedade ser viável, é imprescindível a existência de um liame que una os indivíduos entre si; este liame é justamente o que Durkheim chamou de cooperação.

Por mais rico que seja um homem, sempre, faltar-lhe-á qualquer coisa. É por isso que o ser humano procura nos amigos as qualidades que lhes faltam, porque, unindo-se a eles, participam de algum modo na sua natureza e sentem-se então menos incompletos (DURKHEIM, 1977a, p. 71). Assim, um protege, o outro consola; este aconselha, aquele executa. É esta partilha de funções ou, para empregar-se a expressão consagrada, esta divisão de trabalho, que determina estas relações de amizade. Ora, a divisão do trabalho une, a um só tempo, as atividades que se diferenciam; aproxima as que se separam. Com ela (divisão do trabalho), indivíduos que são independentes, ligam-se uns aos outros; em vez de se desenvolverem separadamente, concentram os seus esforços (DURKHEIM, 1977a, p. 76).

Do ponto de vista global, o sociólogo francês (Émile Durkheim) vê a divisão do trabalho como algo positivo para a sociedade. Para ele, o mais saliente efeito da divisão do trabalho, não é que ela aumenta o rendimento das funções divididas, mas que as torna solidárias. O seu papel (da divisão do trabalho), em todos os casos, não é o de simplesmente melhorar as sociedades exigentes, mas de tornar possíveis as sociedades (DURKHEIM,

1977a, p. 76), à medida que a sociedade teria coesão a partir da solidariedade social. Do ponto de vista sociológico, a divisão do trabalho é uma condição necessária à vida em sociedade.

O desenvolvimento da “teoria da solidariedade social” de Durkheim assenta-se na idéia de dois tipos de solidariedades: a solidariedade mecânica e a solidariedade orgânica.

A solidariedade mecânica é a mais simples, formada pela igualdade de pensamento entre os membros da sociedade. O conjunto de crenças e dos sentimentos comuns forma um sistema determinado que possui vida própria, tendo o que Durkheim (1977a, p. 98) chama de “consciência coletiva” ou “comum”. Sua marca principal é a idéia de identidade entre seus integrantes.

O trabalho não se divide entre indivíduos independentes e já diferenciados que se reúnem e se associam a fim de porem em comum as suas diferentes aptidões, pois seria um milagre que tais diferenças pudessem ajustar-se tão exatamente de maneira a formar um todo coerente (DURKHEIM, 1977b, p. 59). A união dos indivíduos semelhantes se dá através da solidariedade mecânica. Nesta espécie de solidariedade, o Direito se apresenta eminentemente repressivo, eis que a ruptura nesta espécie de sociedade corresponde a um crime (DURKHEIM, 1977a, p. 87). O papel do Direito, nesta hipótese, é o de manter o vínculo decorrente da igualdade dos homens.

Na solidariedade orgânica, por sua vez, ao contrário do que ocorre na solidariedade mecânica, os indivíduos se diferem um dos outros. A partir destas diferenças, a divisão do trabalho surgiria como mecanismo de integração social, pois se todos são diferentes, uns precisariam dos outros para alcançar seu mister.

Para inúmeros teóricos é uma verdade em si mesma evidente que toda a sociedade consiste essencialmente numa cooperação. Todavia, este pretendo axioma é um falso caminho para a verdade. Com efeito, é evidente que a cooperação bem longe de ter podido produzir a sociedade, supõe necessariamente a sua prévia constituição espontânea. O que aproxima os homens são as causas mecânicas e forças impulsivas como a afinidade do sangue, a ligação a um mesmo solo, o culto dos antepassados, a comunidade dos hábitos, etc. Quando o grupo já se formou sobre estas bases é que a cooperação nele se organiza (DURKHEIM, 1977b, p. 60). Logo, conclui-se que a passagem pela solidariedade mecânica é obrigatória para coesão e existência sociais.

Todavia, se a divisão do trabalho produz a solidariedade, não é só porque faz de cada indivíduo um agente de troca, como dizem os economistas, mas porque cria entre os homens todo um sistema de direitos e deveres que ligam estes homens uns aos outros, de maneira durável. A divisão do trabalho dá origem a normas que asseguram o concurso pacífico e

regular das funções divididas. Ela (divisão do trabalho) não põe em presença indivíduos, mas funções sociais. A sociedade está interessada no jogo destas últimas, consoante concorram regularmente ou não, ela será sã ou doente.

Não pode a sociedade furtar-se da existência da divisão do trabalho. Uma sociedade apenas se torna viável se houver, de fato, cooperação entre seus membros, cada um exercendo suas próprias funções, harmonicamente. O problema que pode ocorrer é como se dá essa divisão do trabalho. Da forma como Durkheim apresenta a divisão do trabalho, poder-se-ia chegar à conclusão de que a mesma apresenta apenas efeitos sociais. Entretanto, levando-se em consideração a divisão do trabalho no âmbito global, pode-se verificar que seus efeitos, estendem-se também aos trabalhadores, aos empregadores...

Transmutando-se o pensamento de Durkheim para os dias atuais, pode-se afirmar que a divisão do trabalho tem condicionado até mesmo a existência do processo produtivo. Dia após dia, as empresas não mais estão conseguindo, em tese, serem autosuficientes; unem-se; cooperam-se para uma finalidade comum, qual seja, produzirem capital. Se a divisão do trabalho, do ponto de vista social, visa a garantir a existência da sociedade, do ponto de vista econômico, ela visa a garantir o processo produtivo.

3.1.3 Divisão do trabalho e relações de produção e circulação. Análise do pensamento marxista

Karl Marx também analisou os efeitos da divisão do trabalho nas relações de produção e circulação, embora houvesse voltado seu pensamento, diferentemente de Smith e Durkheim, para o estudo da matéria diante do modo de produção capitalista.

Para Marx (1996, p. 386), a cooperação, fundada na divisão do trabalho, adquire sua forma clássica na manufatura e se origina de dois modos diversos.

O primeiro seria quando, concentrados numa oficina, sob o comando do mesmo capitalista, trabalhadores de ofícios diversos e independentes laboravam e chegavam a produzir um determinado produto. Nesse cenário, a cooperação entre as funções independentes dos trabalhadores seria fundamental para a produção, ou seja, unem-se as partes separadas, para fins de desenvolvimento do sistema produtivo. Com o passar do tempo, todavia, ocorre o inverso, o sistema é que impõe a divisão do trabalho, determinando a especialização das atividades pelos trabalhadores. Surge a manufatura.

O segundo modo de surgimento se daria na hipótese do capitalista reunir, ao mesmo tempo, na mesma oficina, muitos trabalhadores que fizessem a mesma coisa ou a mesma espécie de trabalho. Contudo, circunstâncias externas logo levariam o capitalista a utilizar-se de maneira diferente a concentração dos trabalhadores no mesmo local e a simultaneidade de seus trabalhos. Ao invés de um mesmo artífice executar as diferentes operações isoladas, dividir-se-iam as etapas produtivas entre os trabalhadores (MARX, 1996, p. 387-388), introduzindo-se a divisão do trabalho, e criando-se um novo modo de manufatura.

Segundo Marx (1996, p. 389), a divisão manufatureira do trabalho é uma espécie particular de cooperação, e muitas de suas vantagens decorrem não dessa forma particular, mas da natureza geral da cooperação. Ou seja, as vantagens não estariam propriamente na divisão do trabalho, mas na cooperação que dela resulta. Com a divisão do trabalho, o processo produtivo aconteceria em etapas. Cada etapa, individualmente considerada, seria realizada por um grupo de “trabalhadores parciais”. Cada trabalhador só produz parte de um todo. As partes, no entanto, se uniriam pela cooperação.

Neste sentido, o conjunto coordenado das etapas produtivas conduz àquilo que Marx denominou de “trabalhador coletivo”, aquele que elabora o “produto social”, fruto do conjunto de etapas de produção. Assim, dentro do contexto produtivo, a mercadoria deixaria paulatinamente de ser um produto individual, independente, que faz muitas coisas, para se transformar naquilo que Marx (1996, p. 388) denominou de “produto social”. Cada etapa da produção, aos poucos, assume significante especialização e perde sua independência em detrimento do produto final, do trabalho conjunto, do trabalho social.

Com efeito, a divisão do trabalho, na concepção marxista, leva o trabalhador à especialização natural dos ofícios que encontra na sociedade. A manufatura produz, para Marx, a virtuosidade do trabalhador mutilado, ao reproduzir e levar sistematicamente ao extremo, dentro da oficina, a especialização natural dos ofícios que encontra na sociedade (MARX, 1996, p. 390).

Observa-se nesta passagem que assim como Smith, Marx também conclui que a divisão do trabalho, embora necessária, pode trazer efeitos negativos ao trabalhador, pois, especializando-se apenas em uma determinada etapa do processo produtivo, o operário acabaria resumindo-se a uma simples máquina que realiza determinada tarefa, ou seja, a um ser incapaz de realizar outras atividades que não aquelas preconcebidas.

Não é, ainda, de se esquecer que a ação de transformar o trabalhador parcial em profissão eterna de um ser humano corresponde à tendência de sociedades antigas de tornarem hereditários os ofícios. Passa-se a profissão de pai para filho, de geração em geração. A

especialização em determinadas etapas da produção é, pois, uma tendência humana. E essa tendência é apoiada pelo mercado, à medida que a especialização reduz o tempo de produção e, via de conseqüência, favorece o acúmulo de capital. O acréscimo de produtividade se deve, ainda, ao dispêndio crescente da força de trabalho num determinado espaço de tempo, isto é, à intensidade crescente do trabalho, ou a um decréscimo do dispêndio improdutivo da força de trabalho (MARX, 1996, p. 391).

A manufatura, por sua vez, apresenta-se sob duas formas fundamentais: a manufatura heterogênea e a manufatura orgânica.

A manufatura heterogênea se caracteriza pela não-necessidade de que todos os trabalhadores parciais estejam laborando para a mesma oficina, desenvolvendo todos os materiais indispensáveis à confecção do produto. Exemplo: na produção de um relógio, uma oficina produz o pivô, outra as rodas de aço, outra o polidor da caixa, outra o volante, e assim sucessivamente. Quando chegam à manufatura para fabricação do relógio, o trabalhador desta manufatura limita-se a ajustar o todo mecânico, organizando as peças já produzidas, eis que as operações parciais já foram produzidas como ofícios independentes entre si (MARX, 1996, p. 393).

A manufatura orgânica, por sua vez, caracterizar-se pela produção de todos os artigos que percorrem as fases conexas de produção, uma seqüência de processos gradativos. Por exemplo, na manufatura de agulhas, em que o arame passa pelas mãos de 72 (setenta e dois) e até de 92 (noventa e dois) trabalhadores parciais, realizando, cada um, uma operação específica (MARX, 1996, p. 395). Manufatura dessa espécie, quando combina ofícios primitivamente dispersos, reduz o espaço que separa as diversas fases de produção do artigo.

Na manufatura, ganha realce o princípio da cooperação, a importância de cada um contribuir para o desenvolvimento produtivo do outro. O grupo isolado se constitui de elementos homogêneos que formam o órgão especial do mecanismo global. Em diversas manufaturas, entretanto, o próprio grupo é um conjunto heterogêneo de trabalho, um organismo de trabalho, sendo o organismo global constituído pela repetição ou pela multiplicação desses organismos produtivos elementares. A estrutura de cada grupo se fundamenta diretamente na divisão do trabalho, mas o que liga esses grupos é a cooperação (MARX, 1996, p. 398).

Assim como Smith, em Riqueza das Nações, Marx afirma, em “O Capital”, que o fundamento de toda divisão do trabalho é a troca, o escambo. A diferença entre o fundamento da divisão do trabalho apontado por Smith e o apontado por Marx, no que se refere à troca, é que, enquanto aquele dá primazia à permuta dos produtos, este dá ênfase à troca entre ramos

da produção. Afirma o autor de “O Capital” que a troca não cria a diferença entre os ramos de produção, mas estabelece relações entre os ramos diferentes e transforma-os em atividades mais ou menos interdependentes dentro do conjunto da produção social. A divisão social do trabalho surgiria, aí, através da troca entre ramos de produção que, originalmente, são diversos e independentes entre si (MARX, 1996, p. 403).

A divisão do trabalho desenvolve e multiplica a divisão social deste, diferenciando-se as ferramentas, também, diferenciam-se os ofícios. Se a manufatura se apodera de um estágio particular de produção de uma mercadoria, os demais estágios de produção se transformam em diversas indústrias independentes. Posteriormente, para aperfeiçoar a divisão do trabalho na manufatura, o mesmo ramo de produção é subdividido em manufaturas diversas, em grande parte inteiramente novas, de acordo com as variedades de sua matéria-prima ou das formas que a mesma matéria-prima pode assumir (MARX, 1996, p. 405).

Marx (1996, p. 412) não deixa de apontar os pontos negativos que a divisão do trabalho impõe ao trabalhador. Ele atesta que o fato de o operário se especializar em determinada atividade o torna escravo daquela tarefa exercida dia a dia. Por isso, a divisão manufatureira do trabalho pressupõe a autoridade incondicional do capitalista sobre seres humanos, transformados em simples membros de um mecanismo que a ele pertence. O capital impõe determinada atividade a ser desenvolvida pelo obreiro, ficando este “escravo” do desempenho de referida atividade. A manufatura propriamente dita não só submete o trabalhador ao comando e à disciplina do capital, como também cria uma graduação hierárquica entre os próprios trabalhadores.

O panorama moderno não deixa dúvidas de que a divisão do trabalho gera sim a especialização do trabalhador. Tal consequência é ainda mais visíveis quando se leva em conta a chamada divisão complexa do trabalho, operada entre empresas. A terceirização se insere neste contexto como uma forma de especialização das atividades da empresa e do próprio trabalhador, submetendo-o cada vez mais ao capital.

O trabalhador especializado e incapacitado, naturalmente, por sua condição, de fazer algo independente, só conseguirá desenvolver sua atividade produtiva como acessório da oficina do capitalista (MARX, 1996, p. 413). Não só o trabalho é dividido e suas diferentes frações distribuídas entre os indivíduos, mas o próprio indivíduo é mutilado e transformado no aparelho automático de um trabalho parcial. Diante da divisão do trabalho, o trabalhador é visto como parte de um todo e, uma vez que cada parte não tem valor, por si só, o valor dado a cada operário, perante o capital, é deveras reduzido. Na manufatura, o enriquecimento do

trabalhador é coletivo, revertendo-se em favor do capital. Por sua vez, o enriquecimento do capital se dá à custa do empobrecimento do trabalhador em forças produtivas individuais.

Inicialmente, o trabalhador vendia sua força de trabalho ao capital por lhe faltarem os meios materiais para produzir uma mercadoria. Agora, sua força individual de trabalho não funciona se não estiver vendida ao capital. Ela só opera dentro de uma conexão que só existe depois da venda, no interior da empresa.

Certa deformação física e espiritual do trabalhador é inseparável mesmo da divisão do trabalho na sociedade. Esta divisão cria a força produtiva do trabalho coletivo para o capitalista e não para o trabalhador. Revela-se, de um lado, como um fator de progresso histórico, necessário do desenvolvimento econômico. De outro lado, entretanto, revela-se como meio civilizado e refinado de exploração.

Em linhas gerais, pode-se dizer que a própria idéia de divisão do trabalho denota uma certa precarização das relações laborais, e isto não é restrito ao período clássico, em que foram escritos os pensamentos marxistas. Ainda hoje, idéias como terceirização, que corresponde a um estágio da divisão do trabalho, demonstra em diversos momentos uma piora das condições de trabalho, em benefício do acúmulo de capital. Estas matérias serão ainda mais esmiuçadas ao longo da presente dissertação. Cumpre, neste momento, avaliar algumas organizações recentes de processos produtivos, notadamente o fordismo, o toyotismo e a terceirização.

3.2 FORDISMO, TOYOTISMO E TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA DIVISÃO DO TRABALHO

O objetivo principal da atividade econômica da empresa é o acúmulo de capital, pois quanto mais se produz em um curto espaço de tempo, maior a lucratividade e maior o acúmulo de capital. Neste sentido, a divisão do trabalho assume um papel de suma relevância, posto que a produção pode ser decomposta em uma série de pequenas tarefas, reduzindo-se consideravelmente o tempo de produção, redundando, por via de consequência, em aumento de capital.

Pode-se afirmar, desta forma, que a divisão do trabalho foi amplamente aceita e divulgada pelo sistema capitalista, por uma série de fatores nitidamente positivos ao mercado, a exemplo da padronização e simplificação das atividades dos operários; maior especialização

e detalhamento das tarefas; melhor aproveitamento do trabalho especializado através de linhas de montagem.

Tal divisão trouxe, a curto prazo, maior produtividade e melhor rendimento aos operários; maior eficiência da organização, como resultante da maior produtividade; redução dos custos de produção, principalmente os de mão-de-obra e de materiais diretos (CHIAVENATO, 1979, p. 315), simplificando as tarefas, atribuindo a cada posto de trabalho funções simples e repetitivas que requeiram pouca experiência do executor e escassos conhecimentos prévios, reduzindo os períodos de aprendizagem, facilitando substituições de uns indivíduos por outros, permitindo melhorias de métodos de incentivos de trabalho e, conseqüentemente, aumentando o rendimento da produção.

Este panorama tem demonstrado que, nos últimos anos, a divisão do trabalho não mais se apresenta simplificada. Tem passado, na verdade, por uma revolução jamais vista. É inegável que ainda exista aquela divisão do trabalho fabril, em que cada processo produtivo é parcelado entre vários operários. A novidade, todavia, está na idéia de divisão do trabalho entre empresas, a exemplo do que ocorre com a terceirização. Se, a princípio, poder-se-ia falar em divisão do trabalho no âmbito familiar (divisão de atribuições laborativas na qual, por exemplo, o patriarca desenvolvesse uma determinada tarefa, os filhos desenvolvessem outra etapa produtiva, a mulher desenvolvesse a função de cuidar do lar etc), se mais tarde pôde-se falar em divisão do trabalho em nível fabril (na qual houve divisão das etapas de produção de produtos e serviços em nível industrial), pode-se, hoje, falar em divisão do trabalho interempresas (uma empresa desempenha determinada etapa produtiva, a outra realiza uma outra etapa, e assim sucessivamente), ou seja, em uma divisão complexa do trabalho.

A terceirização, neste contexto, insere-se perfeitamente na idéia de divisão complexa do trabalho, em que uma empresa realiza uma determinada atividade-fim e contrata uma outra empresa para que realize atividades que não lhes são inerentes, ou seja, para exercer suas atividades-meio.

De um lado, encontram-se as grandes firmas localizadas no topo da cadeia, que utilizam tecnologia mais avançada e projetos atualizados (de cujo desenvolvimento os principais fornecedores chegam até a participar) e uma porcentagem mais alta de trabalhadores estáveis e qualificados.

De outro lado, encontram-se as pequenas empresas, mais distantes dos principais clientes, com tecnologia e projetos simples ou defasados, que manufaturam produtos de menor valor agregado e com margens de lucro mais reduzidas, utilizando, prioritariamente, trabalhadores instáveis e pouco qualificados. (LEITE; POSTHUMA, 1996). A

“discriminação” aos operários não mais ocorre no âmbito de uma empresa, mas entre empresas, devendo ser analisado o processo produtivo como um todo.

Acontece que a divisão do trabalho, nos últimos anos, passou por uma verdadeira revolução, deixando de ser encarada, apenas, no âmbito de uma simples empresa, passando a ser analisada no contexto produtivo global. Exemplo típico do incentivo à divisão do trabalho ocorreu no fordismo, com a implantação de esteiras rolantes no seio das fábricas, buscando reduzir o tempo de produção. O toyotismo, por sua vez, primando pela qualidade dos produtos e pela qualificação dos empregados, não deixou de reconhecer a divisão do trabalho como um modo de acúmulo de capital. Mais recentemente, a terceirização tem se mostrado como uma das mais modernas formas de divisão do trabalho.

A divisão não se opera apenas no trabalho, mas em toda a produção. A seguir, serão traçadas as principais características (sem, contudo, ter a intenção de esgotar o tema) do fordismo, do toyotismo e da terceirização, no contexto da divisão do trabalho.

3.2.1 Divisão do trabalho e fordismo

Henry Ford foi um dos grandes precursores da moderna administração de empresas. Ele iniciou sua vida como um simples mecânico e chegou posteriormente a engenheiro-chefe de uma fábrica. Nessa época, idealizou e projetou um modelo de carro autopropelido e, em 1899, fundou com alguns colaboradores a sua primeira fábrica de automóveis. Continuando seus projetos, conseguiu fundar a Ford Motor Co., fabricando um modelo de carro a preços populares dentro de um plano de vendas e de assistência técnica de grande alcance. Em 1913, já fabricava 800 (oitocentos) carros por dia. Um de seus méritos foi o de haver construído o primeiro carro popular em larga escala e ter feito fortuna principalmente por haver formulado um punhado de idéias e de teorias próprias a respeito da administração. Na divisão do trabalho, Ford encontrava uma das principais, senão a principal, forma de acumular capital (CHIAVENATO, 1979, p. 59).

Nesse sentido, a condição-chave da produção em massa fordista estava na simplificação, ou seja, quanto mais simplificado fosse o processo produtivo, quanto mais simplesmente o trabalho fosse passado para o trabalhador, melhor seria o desenvolvimento da produção em massa.

É importante destacar que o fordismo corresponde a um desenvolvimento da proposta de Frederick Winslow Taylor, mais tarde conhecida por “taylorismo”, que nada mais é do que a utilização de elementos objetivos do processo, de trabalho morto, para objetivar o elemento subjetivo, o trabalho vivo.

De acordo com Taylor, a Administração Científica impõe uma repartição de responsabilidades, via divisão do trabalho. Uma das decorrências do estudo dos tempos e movimentos, proposta por Taylor, foi a divisão do trabalho e a especialização do operário para fins de elevação da produtividade. Assim, cada operário passou a ser especializado na execução de uma só tarefa ou de tarefas simples e elementares. A idéia predominante era a de que a eficiência aumenta com a especialização: quanto mais especializado for um operário, tanto maior será a sua eficiência (CHIAVENATO, 1979, p. 67).

A perfeição dos movimentos dos operários, somada à eliminação da discricionariedade do trabalhador na execução de suas tarefas, converteram-se, porém, nos maiores entraves para a implementação da “gerência” do trabalho, eis que proporcionaram uma forte resistência dos trabalhadores, aliada a uma imensa insatisfação com o labor padronizado (MORAES, 2008, p. 150).

O taylorismo não era auto-suficiente. Surge a teoria de Ford que, dentre outras coisas, propugnava um novo sistema de reprodução de mão-de-obra, que passava pela concessão de vantagens aos trabalhadores, a fim de induzir-lhes à aceitação das novas formas de organização do trabalho.

Ford previu três aspectos que o sistema produtivo possuiria. O primeiro foi que o processo produtivo deveria ser planejado, ordenado e contínuo. Em outras palavras, a produção em massa pressuporia um planejamento. O segundo aspecto, foi que o trabalho deveria ser entregue ao trabalhador, ao invés de deixá-lo com a iniciativa de ir buscá-lo. Aqui, surgem as esteiras rolantes, implementadas por Ford, como forma de que o trabalhador precisasse, ao mínimo, ir buscar o trabalho; o trabalho deveria ir até o trabalhador e não o inverso. O ser humano passa a ver-se liberto da carga física, transferida quase totalmente para a máquina. As ciências mecânicas passam a desenvolver uma crescente variedade de máquinas de produção simples, que não somente agrupam um grande número de operações similares como também reproduzem a habilidade manual em um alto grau de perfeição. E o terceiro aspecto, por sua vez, foi que as operações que compõem o processo produtivo devem ser analisadas e divididas em seus elementos constituintes (CHIAVENATO, 1979, p. 60), pois, quanto mais dividido o processo produtivo, melhor a produção em massa e, via de consequência, maior o acúmulo de capital.

A divisão do trabalho, na perspectiva fordista, assume um papel relevante, à medida que reduzir o tempo em que o trabalhador precisa pensar e desenvolver suas atividades. O trabalhador não precisaria pensar muito, basta agir como uma máquina, desempenhando movimentos repetitivos, milimetricamente programados a ocorrerem a um determinado tempo e em um determinado espaço.

Visando pôr em prática suas idéias, Ford valeu-se de três princípios: a intensificação, a economicidade e a produtividade. O princípio da intensificação consiste em diminuir o tempo de produção com o emprego imediato dos equipamentos e da matéria-prima e a rápida colocação do produto no mercado. O princípio da economicidade consiste em reduzir ao mínimo o volume de estoque da matéria-prima em transformação. Por meio desse princípio, Ford conseguiu fazer com que o trator ou o automóvel fossem pagos à sua empresa antes de vencido o prazo de pagamento da matéria-prima adquirida, bem como do pagamento de salários. O princípio da produtividade consiste em aumentar a capacidade de produção do homem no mesmo período, através da especialização e da linha de montagem (CHIAVENATO, 1979, p. 60). Unindo-se os três princípios, chegar-se-á a um aumento de capital.

Na América, o fordismo representou um modelo de crescimento econômico; em outras partes do mundo, todavia, não deu tão certo assim. A explicação está no fato de que a América não tinha grandes tradições históricas e culturais, mas também não estava abalada por diversas guerras e conflitos internos. Deixar de perder capital em guerras foi um aspecto fundamental para desenvolvimento fordista na América.

Possuindo um considerável capital excedente, foi relativamente fácil racionalizar a produção e o trabalho, combinando habilmente a força (destruição do sindicalismo operário com base territorial) com a persuasão (altos salários, benefícios sociais diversos, propaganda ideológica e política bastante habilidosa), e conseguindo deslocar, sobre o eixo da produção, toda vida do país. (GRAMSCI, 1978, p. 315-516).

Um aspecto que não pode ser esquecido é que, embora, também, tenha se preocupado com o trabalhador, pois este faz parte da fábrica, o fordismo não deixou de explorá-lo. O industrial americano preocupou-se em manter a continuidade da eficiência física do trabalhador, sua eficiência muscular e nervosa, haja vista ser do seu interesse ter uma mão-de-obra estável, um conjunto permanentemente afinado, porque também o conjunto humano (o trabalhador coletivo) de uma empresa é uma máquina que não se deve desmontar nem avariar demasiadas vezes nas suas peças individuais, sem perdas ingerentes (GRAMSCI, 1978, p. 328-329).

Para Ford, o aumento de salários dos trabalhadores, por um lado, é uma forma de persuadir os operários. A explicação está no fato de que, percebendo altos salários, os trabalhadores não buscam tanto lutar por vários direitos trabalhistas, ou seja, é uma forma de acomodar a consciência coletiva e enfraquecer os sindicatos. Por outro lado, os altos salários também servem como forma de crescimento econômico, à medida que, recebendo altos salários, os trabalhadores podem gastar mais, ou seja, o capital se reverteria em consumo e, por via de consequência, em mais capital.

Mas como dito alhures, os altos salários estão necessariamente ligados a uma aristocracia operária, e não são disponibilizados a todos os trabalhadores americanos. A ideologia fordiana, dos altos salários, é um fenômeno derivado de uma necessidade objetiva da indústria moderna, que atingiu um determinado grau de desenvolvimento, e não um fenômeno primário. Os altos salários seriam concedidos, apenas, a uma “elite” trabalhadora.

E teria a indústria Ford mais algum ponto negativo, em si, mesmo concedendo altas remunerações aos seus laboristas? A resposta é afirmativa. Um dos aspectos negativos do método de trabalho fordista estava na instabilidade ao emprego. O “medo” de ser substituído por outro operário, que batesse às portas da fábrica Ford, em busca de um alto salário, era patente. Com efeito, caso um operário não estivesse sendo atrativo à indústria fordista, outro estaria disponível para trabalhar e gozar de seus benefícios. Os altos salários dos trabalhadores fordistas acabaram sendo compensados pela instabilidade ao emprego (GRAMSCI, 1978, p. 334).

Particularmente no Brasil, o fordismo assumiu caráter fortemente excludente. Criou-se um fordismo periférico, que possuía peculiaridades próprias, ou seja, características diversas da apresentada pelo fordismo americano; isto porque incorporava segmentos relativamente reduzidos ao mercado de trabalho organizado e criou um mercado consumidor extremamente selecionado e restrito. Constituiu-se, assim, um modelo essencialmente concentrador de renda, baseado quase que exclusivamente na coerção – via Estado e via gestão do trabalho pelo capital – sem combinar a persuasão em termos de salários e de integração de amplas massas de trabalhadores a um novo padrão de vida proporcionado pelo desenvolvimento industrial. Não houve negociação com os sindicatos de trabalhadores, a consciência coletiva não avançou (BORGES; DRUCK, 1993).

No caso brasileiro, produziu-se um Estado de mal-estar social, caracterizado por um estado privatizado, em que os fundos públicos são apropriados pelo capital, seja na forma de políticas de subsídios, incentivos fiscais, transferências de custos, seja na forma ilícita e

corrupta de uso da máquina estatal por segmentos fortes do capital (BORGES; DRUCK, 1993).

Podem-se elencar os seguintes efeitos não-positivos do fordismo, para os trabalhadores, no Brasil: a) a produção do tipo fordista atingiu um segmento minoritário da sociedade brasileira, não chegando os princípios fordistas a um número significativo de empresas brasileiras; b) em consequência, a estrutura do mercado de trabalho não ocorreu nos moldes do trabalho fordista, à medida que a exclusão de amplos segmentos do mercado (de trabalho e de consumo) configura um quadro marcado pela desorganização e pela frágil institucionalização das relações de trabalho; os altos salários concedidos a funcionários da indústria Ford não foram repassados aos trabalhadores brasileiros, pois a ordem, no Brasil, era concederem-se baixíssimos salários; c) a heterogeneidade nas formas de gestão da produção e do trabalho em função de um tímido desenvolvimento/introdução das novas tecnologias, caracterizando uma convivência pacífica entre os padrões novos e velhos de gestão, combinando os modelos mais autoritários e conservadores com os mais modernos e negociados, reproduziam um quadro extremamente diferenciado, no qual se observa uma competitividade acirrada entre os “excluídos” e os “integrados” às regras fordistas; d) em decorrência disto, a posição, em geral defensiva do modelo sindical “fordista” e a ausência de estratégias políticas mais globais e menos imediatistas em suas lutas e reivindicações, bem como a ausência de uma base fabril mais consolidada dos sindicatos contribuíram, de forma decisiva, para a manutenção e reprodução do fordismo periférico existente no país (BORGES; DRUCK, 1993).

Em linhas gerais, a parcelização de tarefas, implementada por Ford, em suas fábricas, subordinou os trabalhadores e os transformou numa engrenagem do processo de produção. Em verdade, a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão da fábrica, constituindo um modo de vida marcado pela racionalidade, através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Trata-se de garantir formas de produção e de reprodução da força de trabalho que viabilizem, através da racionalização, um novo tipo humano, conforme o novo tipo de trabalho e de produção. (BORGES; DRUCK, 1993).

Pode-se, por assim dizer, que o pensamento fordista foi ideal para o mercado (à época), como forma de acúmulo de capital (através da divisão do trabalho). No entanto, do ponto de vista laborativo, essa metodologia (fordista), teve o condão de causar diversos efeitos prejudiciais os trabalhadores das linhas de produção, não conseguindo harmonizar crescimento econômico com desenvolvimento social.

3.2.2 Divisão do trabalho e toyotismo

O Japão foi o berço da automação flexível. Criado na fábrica Toyota, pós 2ª Guerra Mundial, o toyotismo representou um modelo de organização alternativo à época. O toyotismo, aplicado às empresas japonesas, produziu, em primeiro lugar, a sua flexibilidade para ajustar as condições da demanda, em termos de tempo e custo-preço; em segundo, os elevados padrões de qualidade e de diversidade de características dos produtos; e, em terceiro lugar, a sua capacidade de inovar permanentemente processos e produtos (MORAES, 2008, p. 154).

Enquanto o fordismo caracterizou-se pela produção em massa, o toyotismo se caracterizou pela produção flexível. Na produção em massa, a idéia era produzir o máximo, mesmo que o mercado consumidor não pudesse absorver. O excedente fordista era colocado no “estoque” à disposição do consumidor. A idéia toyotista, por sua vez, foi de apenas produzir o necessário, apenas o que o mercado consumidor pudesse consumir. A mudança de mentalidade de produzir bens e produtos, bem como de acumular capital constituiu um novo complexo de reestruturação produtiva.

De um lado, o aspecto essencial do toyotismo é expressar, através de seus dispositivos e protocolos organizacionais (e institucionais), a busca de uma nova hegemonia do capital na produção como condição política (e sócio-cultural) para a retomada da acumulação capitalista; ou seja, uma hegemonia do capital voltada para realizar uma nova captura da subjetividade do trabalho pela lógica do capital (ALVES, 2005a, p. 414).

Por outro lado, se pelo fordismo a lei era “um operário - uma máquina”, no toyotismo, passa a vigorar o operário polivalente e multifuncional, capaz de trabalhar com diversas máquinas simultaneamente. Surge, então, o que se chamou de flexibilidade profissional, na qual se verifica a mescla entre elaboração e execução de tarefas e estratégias organizacionais. O trabalhador tornado polivalente é o que conhece além das suas atribuições peculiares, sendo capaz de compreender a essência do processo produtivo.

Com o toyotismo, busca-se reduzir um dos malefícios da divisão do trabalho, qual seja, o fato do empregado, que realiza uma determinada etapa do processo produtivo, não poder conhecer a produção de forma global. Entretanto, com a possibilidade de conhecer outras operações, pode-se reforçar a cooperação entre os funcionários de uma organização, aumentando a eficiência e a produtividade em prol do capitalismo. E é aí que se reconhecem as artimanhas do capital. Com efeito, o operário meramente executor não era mais

lucrativamente interessante para o capital frente ao operário polivalente e participativo. Além disso, as lutas sociais do operariado, em defesa de melhores condições de trabalho e respeito aos direitos de todos os trabalhadores, perturbavam os interesses do capital e deveriam ser rapidamente solucionadas. Ao capital cabia uma resposta à sua própria crise, à crise do fordismo.

O capital “destrói”, então, o operário-executor e “constrói o profissional polivalente, flexível, participativo, organizativo e altamente especializado. Por que ter trabalhadores que são meros executores se é mais rentável ter profissionais que são, ao mesmo tempo, executores e administradores, que conhecem o processo produtivo e são extremamente capazes de identificar e corrigir erros? O que se observa é que o modelo de acumulação flexível, que emergiu com o toyotismo, pretendeu romper com a imagem negativa do trabalho como deteriorização do trabalhador derivada do fordismo, patrocinando para isso programas de “qualidade total” fundados na constituição de um trabalhador polivalente, multifuncional, integrado ao processo produtivo, livre para dele participar e nele interferir (PERES, 2007).

Todavia, se o fordismo não conseguiu incorporar a racionalidade capitalista na produção, o toyotismo o fez com desenvoltura. A promessa do toyotismo de constituir a figura humana no interior da produção racionalizada de mercadorias é tão somente virtual. É a promessa frustrada e, portanto, problemática, de recomposição corpo-mente, ápice da aguda racionalização do trabalho subsumido ao capital. Na verdade, o toyotismo não possui a pretensão de instaurar uma sociedade racionalizada, mas apenas uma fábrica racionalizada (o que abre um novo campo de contradições sócio-psicológicas) (ALVES, 2005a, p. 415).

Sob o toyotismo, a competição entre os operários e empregados é intrínseca à idéia de trabalho em equipe. Os supervisores e os líderes desempenham papéis centrais no trabalho em equipe. Permanece ainda, de certo modo, uma supervisão rígida, mas incorporada, integrada, vale salientar, à subjetividade contingente do trabalho. Em virtude do incentivo à competição entre os operários e empregados, cada um tende a tornar-se supervisor do outro. “Somos todos chefes” é o lema do trabalho em equipe sob o toyotismo. O operário é encorajado a pensar pró-ativamente, a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam. Cria-se, deste modo, um ambiente de desafio contínuo, onde o capital não dispensa, como o fez o fordismo, o “espírito” operário (ALVES, 2005a, p. 417).

Fordismo e toyotismo são meras formas de organização do capitalismo da grande indústria, a forma social do trabalho no interior da qual desenvolveram suas contradições objetivas como modo de produção social.

A compreensão psicocorporal pode ser constatada, por exemplo, nas experiências de “ginástica laboral”, na qual a postura corporal do trabalhador tende a tornar-se indispensável para a obtenção da produtividade sob as condições da nova técnica flexível e da intensificação e exploração do trabalho, como é próprio do toyotismo. O novo regime de acumulação flexível impõe o novo tráfico corpo-mente apenas como meio de combate ao estresse que atinge o trabalhador assalariado da superexploração toyotizada e não como fim de emancipação do corpo-sujeito da disciplina do capital (ALVES, 2005a, p. 423).

Embora seja legítimo o objetivo de reduzir as doenças ocupacionais, o que se oculta é a intensificação e a superexploração do trabalho sob o regime de produção toyotista.

O toyotismo caracteriza-se pela superexploração da força de trabalho e do trabalho vivo. Mais do que nunca, sob o capitalismo global, o salário real não tende a acompanhar a produtividade do trabalho. É possível até ocorrer um incremento do salário real, mas o arrocho do salário relativo tende a ser um traço constitutivo do novo regime de acumulação flexível, do qual o toyotismo é o momento predominante.

3.2.3 Divisão do trabalho e terceirização

O atual ambiente econômico vem sendo caracterizado pela preocupação das empresas em ganharem flexibilidade, aprimorarem sua capacitação tecnológica, manterem o acesso ao mercado e estarem em sintonia com as mudanças internacionais. Uma das mais notáveis características desta estratégia competitiva é a importância do relacionamento interfirmas.

O ponto de partida para a discussão da descentralização da atividade empresarial é o modelo fordista de produção, caracterizado pela produção em massa. Esse modelo de atividade empresarial, hoje, é paulatinamente substituído pelo modelo de produção toyotista, devido ao mercado de trabalho, que exige uma flexibilização das relações de trabalho, regidas, em última instância, pelo contrato comercial (RÜDIGER, 1996, p. 27-28).

De fato, diferentemente do passado – quando as estratégias gerenciais e as políticas governamentais estavam focadas na empresa ou no setor – hoje, devido à enorme pressão que vêm sofrendo para responder de forma flexível e rápida ao mercado, as empresas já não podem agir isoladamente. Dividem entre si suas próprias responsabilidades. Contratam-se, no mais das vezes, não mais pessoas, mas empresas, que, por sua vez, dividem suas tarefas entre

outras empresas, e assim sucessivamente. Essa situação remete o intérprete à própria tendência toyotista, caracterizada pela exigência de mão-de-obra qualificada, impondo-se uma divisão do trabalho não mais estática, mas dinâmica.

O mercado de trabalho passou por uma forte reestruturação que teve como pano de fundo a forte volatilidade do mercado, aumento da competição e o estreitamento dos lucros, condições que implicaram uma reestruturação das próprias corporações e na formação de uma grande massa excedente. A consequência foi a imposição de contratos e regimes de trabalho mais flexíveis, como o trabalho temporário, subcontratado ou terceirizado (MORAES, 2008, p. 157).

Não adiantaria ao mercado manter profissionais meramente especializados, que produzam os mesmos produtos. O mercado precisa fabricar produtos de qualidade, para servir a um público cada vez mais seletivo e exigente. Nesse contexto, surge a terceirização de bens e serviços como forma de divisão do trabalho entre empresas. As empresas, para melhorarem seus serviços, precisam produzir melhor; precisam ater-se mais às suas atividades-fim. A estratégia criada, então, é contratar empresas para realização de suas atividades-meio, e concentrar-se apenas em suas atividades-fim. Surge, então, o processo terceirizante.

Perceba-se que a idéia original da divisão do trabalho pretendia a especialização do trabalhador. Quando se fala sobre terceirização, a lógica é especializar a empresa, via, é claro, especialização do trabalhador. A produção passa a ser analisada não apenas no âmbito de uma simples empresa, mas se levando em consideração todo o processo produtivo.

Constitui o processo terceirizante num fenômeno relativamente novo e representa o ato de transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendendo-se a empresa à sua atividade principal. É, pois, processo de transferência, para terceiros especializados, que têm a incumbência da realização de atividades acessórias ou de apoio, liberando a empresa tomadora para maior aperfeiçoamento e concentração em sua atividade-fim.

Do ponto de vista do capitalismo, a terceirização representa uma forma de valorização do capital. Seus benefícios principais, em linhas gerais, são o acesso a novos recursos humanos e tecnologias (dividindo-se o trabalho através da terceirização, a qualidade dos serviços prestados pela empresa podem ser sensivelmente melhorada, eis que a empresa estaria desenvolvendo suas atividades-fim e as atividades-meio estariam sendo desenvolvidas por empresas também especializadas); objetividade na negociação; transferência de risco de parte da atividade para terceiros; prestação de serviço especializado e acesso ao serviço de melhor qualidade.

É importante deixar devidamente esclarecido que a terceirização não possui como principal finalidade a redução de custos. A redução de custos aparece como uma consequência. O que a terceirização busca é a especialização das empresas em determinado ramo produtivo. Acontece que a própria especialização, aliada a diversos outros fatores, a exemplo da melhoria da produtividade, descoberta de inovações tecnológicas, etc, provoca uma redução dos custos da produção. Mas, repita-se: a finalidade primeira da terceirização não é a redução de custos.

Acrescente-se, ainda, que uma das maiores mudanças trazidas pelo novo regime de acumulação de capital se refere à fragmentação sistêmica das empresas, através da constituição de empresas-rede, centralizando a atividade-fim na empresa central e a reunião de uma série de empresas satélites à sua volta, realizando atividades que antes eram realizados no âmbito do próprio negócio, gerando a terceirização (MORAES, 2008, p. 157).

Mas, assim como a divisão do trabalho, em si, a terceirização não traz apenas aspectos positivos. Para o trabalhador, tem provocado uma significativa precarização das condições de trabalho, seja no que se refere ao contrato individual de trabalho, seja no que tange à própria formação de consciência coletiva. Uma análise mais apurada do tema é indispensável para se averiguar as repercussões do processo terceirizante sobre as condições de trabalho dos terceirizados. Ao longo da presente dissertação, serão verificadas as repercussões da terceirização, como efeito avançado da divisão do trabalho, sobre as condições de trabalho dos empregados.

4 DIVISÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTOS DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL

O desenvolvimento do sistema capitalista de produção tem mostrado uma coexistência, embora não completamente harmônica, entre seus dois elementos essenciais: o capital e o trabalho. De fato, criou o sistema capitalista uma relação na qual, de um lado há aquele que trabalha (trabalhador) e, de outro, há o detentor dos meios de produção (capitalista), que explora a mão-de-obra, em busca de acumular capital.

Pois bem, se o capitalismo denota uma relação jurídica bilateral, em que de um lado, há o capital e, de outro, o trabalho, é de se presumir que o crescimento de um elemento da relação jurídica requer o decréscimo do outro. Em outras palavras, quando há um aumento de capital, há uma piora nas condições de trabalho.

Mas, como aumentar o acúmulo de capital e, via de consequência, como explorar mais a mão-de-obra trabalhadora? Há, na verdade, diversas formas de se acumular capital, explorando-se o trabalhador. No entanto, faz-se mister realçar a importância do fator tempo como instrumento de valorização do capital em detrimento do trabalho.

Com efeito, quanto mais for produzido um determinado produto em um menor espaço de tempo, maior será o acúmulo de capital. No mesmo sentido, quanto mais um determinado trabalhador conseguir produzir um determinado produto em um menor espaço de tempo, melhor o retorno ao empresariado, visto que o trabalho fica, cada vez mais, barato (produz-se mais por um mesmo preço – salário).

A divisão do trabalho surge justamente neste contexto. Necessita o capital de reduzir o tempo de produção, para aumentar a produtividade e conseguir baratear o valor pago à classe trabalhadora.

Flexibilizar o trabalho é uma necessidade constante. O trabalho não mais pode ser estático e precisa amoldar-se às necessidades do capital e à sobrevivência do capitalismo, não importando os efeitos que possa porventura gerar aos operários.

Ora, se antes se falava no fato de o “trabalho dignificar o homem”, hoje, pode ele não mais dignificar o homem, mas violar sua própria dignidade. Pode o trabalho servir de instrumento para negar direitos fundamentais do próprio ser humano, através da precarização das condições de trabalho.

Com efeito, a palavra precarizar, denota a idéia de piora, de prejuízo, de denegação. Precarizar as condições de trabalho seria, pois, adotar medidas tendentes a piorar as condições

de trabalho dos trabalhadores, em benefício do capital. E isso pode perpassar por diversas medidas, seja revelando-se em exaustivas jornadas de trabalho, seja não se atentando para medidas mínimas de segurança e medicina do trabalho, reduzindo-se salários, realizando subcontratações de mão-de-obra, realizando-se terceirização indiscriminada, reduzindo-se a atuação sindical, etc.

O pensamento marxista, esposado no capítulo precedente é bastante representativo desta situação, uma vez que a divisão do trabalho pode servir de instrumento de denegação da própria condição humana do trabalhador. A roupagem marxista merece, todavia, amoldar-se aos dias atuais, no sentido de que a divisão do trabalho não possa mais ser encarada apenas sob a ótica das manufaturas. Todos os ramos produtivos, no contexto atual, adotam a divisão do trabalho como forma de acúmulo de capital, sendo a terceirização uma evolução da própria divisão do trabalho.

A adoção de medidas tendentes a reduzirem os gastos das empresas em atividades que não lhes são afetas é levada a todo custo. As atividades menos relevantes no âmbito produtivo é delegado a outras empresas, muitas vezes, até mesmo em outros países. A fragmentação produtiva pode ser observada das mais diversas formas.

Chega-se a um ponto de encontro. A divisão do trabalho pode precarizar as condições de trabalho, mas em que medida? Será exatamente este o enfoque dado neste capítulo, ou seja, analisar os efeitos da divisão do trabalho para a classe trabalhadora, inserindo-se tais efeitos também na idéia de divisão complexa do trabalho, na qual se insere a terceirização.

4.1 TRABALHO E VALORIZAÇÃO DO CAPITAL

Como dito no capítulo anterior, a principal forma de valorização e, por via de conseqüência, de aumento de lucros, baseia-se no trabalho ou, mais precisamente, no excedente de tempo de trabalho socialmente necessário para pagar o salário do operário (mais-valia). É por meio do processo de trabalho que ocorre a valorização do capital.

Partindo-se desta premissa, qual seja, a de que o acúmulo de capital decorre da quantidade de trabalho necessário para pagar o salário do operário, pode-se chegar a uma outra conclusão: quanto mais reduzido for o tempo para se desenvolver uma determinada atividade, maior valorização terá o capital, desde que não haja um aumento nos custos da

produção. A lógica é aumentar a produção, reduzir o tempo de trabalho e, ainda, reduzir os custos dessa produção.

Neste sentido, pressupõe o sistema capitalista a dissociação entre os trabalhadores e a propriedade dos meios de produção. O próprio sistema capitalista separa a força de trabalho das condições de trabalho, uma vez que compele ao trabalhador vender sua força de trabalho para viver, e também capacita sempre o capitalista a comprá-la, para enriquecer-se. Essa sistemática leva o capitalista e o trabalhador a se encontrarem no mercado: de um lado, há aquele que vende sua força de trabalho (operário) e, de outro lado, há aquele que compra a força de trabalho (capitalista).

Para transformar o dinheiro em capital, tem o possuidor do capital que encontrar o trabalhador livre no mercado de mercadorias, livre nos dois sentidos, o de dispor como pessoa livre de sua força de trabalho como mercadoria à materialização, e o de estar livre, inteiramente despojado de todas as coisas necessárias à materialização de sua força de trabalho, não tendo além desta outra mercadoria para vender (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 22).

Não se pode esquecer, todavia, de que, embora haja essa relação em que um compra a força de trabalho (capitalista) e outro que a vende (trabalhador), tal relação não é igualitária. O operário, nesta relação jurídico-econômica (capital-trabalho), encontra-se em uma situação de inferioridade, sendo, pois, “frágil” e “submisso”.

Com efeito, o trabalhador pertence ao capital antes de vender-se ao capitalista. Sua servidão econômica se concretiza e se dissimula no tempo, pela venda periódica de si mesmo, pela sua troca de padrões e pelas oscilações de preço do trabalho no mercado. A produção capitalista, encarada em seu conjunto, ou como processo de reprodução, produz não só mercadoria, mas só mais-valia; produz e reproduz a relação capitalista; de um lado, o capitalista e, em paralelo, o assalariado (MARX, 1985, p. 673).

Acontece que, a ampliação do capitalismo, desenvolveu-se uma classe trabalhadora que aceita as exigências do modo de produção capitalista (MARX, 1985, p. 854), submetendo-se, na grande maioria das vezes, a situações precárias de trabalho. O indivíduo chega a auto-alienar suas possibilidades mais próprias, vendendo, por exemplo, sua força de trabalho, sob condições que lhe são impostas ou, em outro plano, sacrifica-se ao consumo de prestígio, imposto pela lei do mercado (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 350).

Mas se a valorização do capital decorre do excedente de trabalho socialmente necessário para pagar o salário do operário (mais-valia), de que dependeria a valorização do capital?

Em primeiro lugar, o acúmulo de capital depende do grau de exploração da força de trabalho. Prova disto é que a produção da mais valia tem como pressuposto que o salário tem um valor, pelo menos, igual ao da força de trabalho. Por via de consequência, quanto menor for o salário, maior será a valorização do capital.

A redução compulsória do salário, abaixo do valor da força de trabalho, desempenha papel demasiadamente importante. Dentro de certos limites, essa redução transforma o fundo de consumo necessário à manutenção do trabalhador em fundo de acumulação de capital. Em outras palavras, reduzindo-se os salários, aumenta-se o acúmulo de capital. Por outro lado, se os trabalhadores pudessem viver do ar, não se poderiam comprá-los por nenhum preço. O custo nulo é, portanto, um limite no sentido matemático sempre inatingível, embora seja possível uma aproximação cada vez maior (MARX, 1985, p. 670).

Depreende-se, assim, que, quanto maior for a exploração das forças de trabalho, e por via de consequência, quanto maior for a exploração do trabalhador e precarização das relações laborativas, maior será a taxa de mais valia. Em consequência, infere-se que, na grande maioria das vezes, o acúmulo de capital está associado à redução do tempo de produção de determinado bem ou serviço ou na redução dos gastos com os trabalhadores, seja através de salários, seja através de inobservância a normas mínimas de garantia à classe trabalhadora.

Reduz-se tempo, aumentam-se os lucros. Reduzem-se os gastos com pessoal, aumentam-se os lucros. Explora-se a força de trabalho, aumentam-se os lucros.

Em segundo lugar, não se pode esquecer de mencionar o grau de produtividade como fator de acumulação de capital. Ora, o aumento produtivo eleva a quantidade de bens e serviços produzidos, redundando, via de regra, em aumento de lucros, ou seja, em valorização do capital.

Considerando-se situações econômicas estáveis, é bem fácil perceber-se que o aumento da produtividade redundará em aumento de lucros. Veja-se um exemplo: se se gasta “x” para se produzir “y” e se acumular “z” de capital, verifica-se que, gastando-se “2x” e produzindo-se “2y”, acumular-se-á “2z” (pura regra de três simples), ou seja, o aumento da produtividade causa valorização do capital, quer dizer, lucro para o detentor dos meios de produção (capitalista). Acontece que, com o aumento da produtividade, também há um barateamento do trabalhador. Mesmo que haja aumento do salário real, este nunca se eleva na mesma proporção da produtividade do trabalho. Não se transfere todo o valor acumulado em prol do trabalhador ou das condições de trabalho. O valor acumulado pode incorporar-se em mais meios de produção, isto é, mais instrumentos de trabalho, materiais do trabalho e

materiais acessórios, fornecendo mais elementos para a absorção do trabalho (MARX, 1985, p. 702).

Não se pode, pois, presumir que o aumento da produtividade e da mais-valia poderia gerar melhoria nas condições de trabalho. Na verdade, com a valorização do capital, pode o detentor das forças de produção escolher as seguintes alternativas: a) utilizar o capital valorizado para produzir mais capital, seja através de uma maior produtividade de bens ou serviços, seja através da melhoria dos equipamentos; ou b) melhorar as condições laborativas do trabalhador e a própria condição social da classe operária.

A escolha à alternativa “a” é bem óbvia. Escolhendo a alternativa “b”, ou seja, melhorando-se as condições dos trabalhadores, estaria o proprietário dos bens de produção relegando o aumento do capital, ante o aumento dos gastos com pessoal. Poderia, ainda, inculcar na classe trabalhadora a idéia de justiça social e necessidade de melhor distribuição de renda, o que poderia redundar em prejuízo ao próprio capital. Poderia, por exemplo, criar uma “consciência” de luta na própria classe trabalhadora, o que em nada seria conveniente ao capital.

Por outro lado, escolhendo-se a alternativa “a”, ou seja, utilizando-se o capital valorizado para produzir mais capital, estaria o proprietário dos bens de produção garantindo uma maior lucratividade, ou seja, garantindo a manutenção do próprio modo capitalista de produção.

Cumprido, ainda, trazer à baila o fato de que, até mesmo quando se reduz o tempo de produção, ainda assim se precarizam as relações de trabalho, uma vez que a redução no tempo de produção não é revertida em redução no tempo de trabalho e aumento de salários. Via de regra, uma redução no tempo de produção gera, apenas, aumento dos lucros, pois não há diminuição na jornada de trabalho ou aumento proporcional dos salários. Ao mesmo tempo em que se reduz o tempo de produção, aumenta-se a quantidade de tempo trabalhado e valoriza-se o capital, através da mais-valia, precarizando-se as relações de trabalho.

Noutro aspecto, seguindo-se, ainda, à idéia de valorização do capital, pode-se inferir que o número necessário de trabalhadores, para se obter determinada quantidade de trabalho, varia de acordo com o grau de exploração da força de trabalho individual. Quanto mais houver exploração do trabalho, menos trabalhadores serão necessários para se obter determinada quantidade de trabalho. Partindo-se deste ponto já se denota que a própria idéia de acumulação de capital leva à precarização do trabalho, eis que, quanto mais precário for o trabalho, maior será o excedente de tempo de labor socialmente necessário para se pagar o

salário do trabalhador, maior também será a mais-valia obtida. A quantidade de mais-valia é, pois, determinada de acordo com a quantidade de trabalhadores simultaneamente explorados.

Merece, ainda, ficar devidamente registrado que as conseqüências advindas do aumento de capital, à custa do trabalhador, não se revertem, apenas, em redução de salários do operário. Em linhas gerais, pode-se dizer que a conseqüência do acúmulo de capital, de forma indiscriminada, é a própria precarização das relações de trabalho (*lato sensu*), a qual pode se manifestar, seja através de redução de salários, seja através de inobservância a regras de medicina e segurança do trabalho, seja através de desigualdades ocorridas no próprio ambiente laboral, dentre tantas outras formas.

Sabe-se que o desemprego e a precarização do trabalho são dois fatores que atordoam a sociedade atual, mas são inerentes à dinâmica da produção capitalista (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 65,). Com efeito, diante do sistema capitalista, precisa o homem trabalhar para sustentar a si e a sua família. Se não se obtém um “trabalho decente”, a alternativa é se submeter a condições laborativas precárias, em busca do reduzido salário mensal e da própria sobrevivência (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 339). Não há alternativa.

Ou se submete a condições precárias de trabalho ou deixa de alimentar-se. Especificamente no que se refere à precarização das relações de trabalho, pode-se dizer que a mesma consiste na instabilização das condições de trabalho promovida pelo capital por meio da reestruturação produtiva, possibilitando a fragmentação da resistência da força de trabalho, com a finalidade de superar a crise do processo de supervalorização e de garantir a maior extração de mais-valia (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 60).

Uma tendência, no atual mundo do trabalho, por exemplo, é a crescente exclusão dos jovens do mercado de trabalho, seja pela falta de preparo (treinamento), seja pela pouca experiência com o ambiente de trabalho. A um só tempo, falta ao jovem conhecimento, pela falta de estudos especializados, e experiência, pela falta de oportunidades dadas pelo próprio mercado. A conseqüência não é outra: desemprego e submissão a condições de trabalho precário.

Os idosos também sofrem os efeitos nefastos do capitalismo na seara trabalhista. A razão, todavia, é inversa daquela que deixa de inserir o trabalhador no “mercado de trabalho digno”, eis que, para o idoso, a idade avançada denota conhecimento ultrapassado, redução da capacidade produtiva e, por via de conseqüência, redução da capacidade de produzir mais-valia. A conseqüência, todavia, é idêntica àquela que os jovens sofrem: desemprego e submissão a condições de trabalho precário.

No entanto, a precarização do trabalho não se dá apenas no que se refere à idade, ou seja, entre jovens e idosos. Hoje, o trabalho precário atinge todas as idades, até mesmo os mais experientes, e que não possuem uma idade avançada, submetem-se a condições precárias de trabalho, com o objetivo apenas de obterem o salário e garantir a sobrevivência.

O Estado possui, neste contexto, parcela de responsabilidade pela crise do “trabalho decente”, por não oferecer treinamento aos jovens, nem criar uma “consciência” de luta na classe trabalhadora; além de não aprimorar o conhecimento dos mais experientes.

É importante esclarecer que o papel do Estado tem-se reduzido com o desenvolvimento da globalização. Com efeito, a globalização provoca a crise dos tradicionais modelos políticos e convulsiona a estrutura dos compromissos sociais. O Estado vem perdendo o papel que lhe cabia no *status* anterior, de regular as relações sociais e de definir as obrigações destas resultantes.

Em contrapartida, tem-se agigantado os interesses e poderes particulares que ultrapassam fronteiras e não se subordinam a nenhum ordenamento jurídico. Sobressaem em importância, neste contexto, as normas internacionais, estabelecendo condições decentes mínimas aos trabalhadores. Ganha relevância o Direito Internacional do Trabalho, com destaque para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) (CECATO, 2001, p. 2).

A esta altura, cumpre esclarecer que a OIT foi criada em 1919, pelo Tratado de Versailes, assinado pelos países que participaram da Segunda Guerra Mundial. Acontece que a criação da OIT foi uma resposta dos governos ao movimento sindical internacional e aos trabalhadores de forma geral, cujas reivindicações provocavam temores relativos à paz e à estabilidade. A justiça social buscada (através da criação da OIT) refere-se à construção da paz mundial, e não propriamente a dignidade do trabalhador (CECATO, 2001, p. 5).

Ocorre que a criação da OIT acabou por criar uma diversidade de normas que visam a nortear o desenvolvimento *justrabalhistas* no mundo. São normas principiológicas, que merecem ser devidamente respeitadas pelos Estados. As normas de direitos fundamentais dos trabalhadores, inseridas em documentos da OIT, devem ocupar um lugar de destaque como preocupação dos Estados (CECATO, 2001, p. 17).

Na perspectiva e esperança de alcançar condições dignas para os trabalhadores, a OIT tem definido uma agenda para a promoção do trabalho decente. A noção de trabalho decente inclui os preceitos da Declaração de 1998, mas projeta-se para muito além deles, e está baseada em 4 (quatro) pilares: direitos do trabalhador; o emprego; a proteção social e o diálogo social, com vistas à negociação em todos os níveis. O respeito à dignidade do

trabalhador, nos mais diferentes aspectos, é a ordem para o desenvolvimento jus laboral no mundo (CECATO, 2008, p. 14).

Esclarece Bautista (2002, p. 145) que:

Para la OIT 'el trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana'.

En tanto que productividad es entendida como 'la relación entre el valor de la producción y de los insumos, haciendo el mejor uso de los recursos disponibles por la empresa o país'. Esta definición de productividad puede aplicarse a una empresa, un sector de actividad económica o a toda la economía; se puede utilizar para valorar o medir el grado en que puede extraerse cierto producto de un insumo.

A idéia de trabalho decente supera a idéia primitiva e simplista de equiparar o trabalho à mera ocupação em um posto de trabalho. Para a OIT, o trabalho merece ser levado em consideração como um instrumento de satisfação e de garantia de direitos sociais básicos dos trabalhadores, e não apenas como mero instrumento empregatício.

Ocorre que seria de se imaginar que as normas emanadas da OIT não poderiam estar carregadas de valor coercitivo. Todavia, elas podem sim vir revestidas de caráter coercitivo, mas sob o ponto de vista comercial. Em verdade, não é difícil ocorrerem hipóteses em que os países, que já têm estabelecidas e sedimentadas condições de trabalho razoáveis, vêem investimentos escaparem para aqueles que possuem precárias condições de trabalho. O trabalho mais barato é bastante sedutor. Produz-se, assim, o chamado *dumping social*.

Daí, a saída encontrada para se preservarem as normas mínimas de proteção ao trabalhador é punindo-se, comercialmente, os países que não adotam um arcabouço mínimo de proteção aos direitos dos trabalhadores. A sanção comercial seria um desestímulo ao não cumprimento das garantias mínimas devidas ao trabalhador (CECATO, 2001, p. 11).

Nos últimos anos, têm sido levados às pautas internacionais temas relacionados ao *dumping social*, quais sejam, a "cláusula social" e o "selo social". A "cláusula social" permitiria levar ao âmbito da OMC (Organização Mundial do Comércio) supostas violações dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Já o "selo social" tem sido considerada a proposta de aplicar-se uma etiqueta em toda mercadoria no mercado externo para atestar que os países de origem do produto respeitam as regras trabalhistas internacionais. Acontece que, embora legítimas as intenções éticas de alguns defensores destas propostas, têm sido elas

contestadas pelos países emergentes, argumentando que o foro competente para tratar de tais assuntos é da OIT e não da OMC (BELTRAN, 2001, p. 213).

Para Cecato (2008, p. 16), a OMC, pela natureza das questões que regula, tem em mãos mecanismos de constrangimento para o cumprimento de suas próprias normas, assim como de outras que se inserem na esfera das produções normativas da ONU (Organização das Nações Unidas) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho). A proposta de implantação da “cláusula social”, como instrumento de sanção comercial pela violação das normas fundamentais trabalhistas, no entanto, não tem recebido a cooperação desejada. A OMC na avança com a “cláusula social”, sob o argumento de se evitar um neo-protecionismo insidioso.

De fato, a complexa relação entre política social e política comercial gera conflitos entre os países industrializados e os que, ainda, não alcançaram esse estágio. De todo modo, uma discussão mais aguçada do tema será relevante, a fim de levar todos os Estados ao efetivo cumprimento de direitos trabalhistas fundamentais (CECATO, 2008, p. 17).

Imprimir um espírito de respeito a direitos trabalhistas em nível mundial tem sido um dos objetivos da OIT, em busca do trabalho decente. Dentre as preocupações com padrões morais e éticos, o trabalho decente se traduz no pleno desenvolvimento do trabalhador. Mas tal atitude sempre dependerá, em grande parte, da cooperação internacional, seja entre países seja entre organizações internacionais. O desafio da implantação do trabalho decente, para a OIT, significa atuar em conjunto com outras instâncias nacionais e internacionais, na transposição das barreiras de que o alcance do desenvolvimento não prescinde.

O resultado é que o engajamento da OIT com os diversos seguimentos da sociedade mundial tem provocado um resultado positivo no cumprimento de suas convenções básicas. Mas o caminho a ser percorrido, em busca de uma harmonização perfeita entre acúmulo de capital e preservação de direitos básicos do trabalhador, ainda parece ser bastante extenso.

Em verdade, o próprio sistema capitalista tanto em nível nacional quanto supranacional, é bastante peculiar. Sujeita o empregado de tal forma ao proprietário de bens de capital, que acaba submetendo-o a condições laborativa, no mais das vezes, subumanas. Além do mais, encontra o ambiente propício à precarização, à medida que encontra a sua frente um Estado que se mantém inerte diante das mudanças econômicas e sociais. Submissão a altas jornadas de trabalho, necessidade de se atingirem metas empresariais em curtos espaços de tempo, distância do convívio com entes da família, etc, são apenas exemplos de precarização do trabalho.

Note-se que o “novo (e precário) mundo do trabalho” (ALVES, 2005b), inserido pelo sistema capitalista de produção, não atinge, apenas, as relações individuais de trabalho, entabulada de um lado pelo empregador e de outro pelo empregado. Há também piora das condições laborativas no âmbito das relações coletivas de trabalho, especialmente na atuação sindical. Antes de lançar explicações acerca da precarização do trabalho no âmbito do direito coletivo do trabalho, todavia, cumpre explicar um pouco como surgiram os sindicatos.

De acordo com Huberman (1986, p. 190), os sindicatos não surgiram da noite para o dia. Levou muito tempo para que o sentimento de unidade do interesse de classe surgisse, e, enquanto isso não ocorria, uma verdadeira organização em escala nacional foi impossível. Em virtude da Revolução Industrial, os sindicatos conseguiram dar passos largos, sobretudo, em virtude do aumento da concentração dos trabalhadores nas cidades, melhoria dos transportes e comunicações. Nos países mais industrializados, o sindicalismo é mais forte, em virtude do aumento da comunicação e informação entre os trabalhadores. Com o tempo, passaram os trabalhadores a se sentir como uma classe, como um todo, e perceberam que, embora “frágeis” na relação capital-trabalho, possuiriam poder de influência na referida relação (capital-trabalho).

Marx e Engels (2008, p. 53-54), em Manifesto do Partido Comunista, explicam que, com o tempo, os trabalhadores começam a formar coalizões contra os burgueses; reúnem-se para defender seus salários; chegam, até mesmo, a fundar associações permanentes para estarem precavidos no caso de eventuais sublevações. Surgem os sindicatos.

Todavia, muito embora o próprio capitalismo, através do sistema de industrialização, tenha propiciado o surgimento da “consciência coletiva”, nascida através dos sindicatos, também serve como instrumento redutor da atuação sindical.

A princípio, a resistência dos sindicatos serviu como instrumento de melhoria das condições de trabalho. Ainda hoje, a função do sindicato é a de representar a classe trabalhadora, garantindo direitos mínimos dos trabalhadores. Acontece que a idéia de valorização do capital, e conseqüente precarização do trabalho, passa a ser um fator de redução do poder dos sindicatos. Ao mesmo tempo em que a valorização do capital e a precarização do trabalho funcionaram como instrumentos decisivos para a gênese dos sindicatos, também funcionam como instrumentos aniquiladores dos mesmos.

Como, geralmente, não resta alternativa ao trabalhador, senão submeter-se às condições de trabalho impostas pelo mercado, passa o obreiro a perceber que, embora unido a outros operários, a força do capital é bem maior que a força do trabalho (dentro do sistema capitalista), criando-se, então, uma situação de conformismo na classe trabalhadora. Assim,

surge na mente do trabalhador a idéia de que o trabalho depende do capital, e não o inverso. Verifica-se uma suposta inoperância dos sindicatos.

Este pensamento de inoperância sindical afeta diretamente a organização dos trabalhadores e sua capacidade de influir no mercado, à medida que passa a ocorrer uma significativa redução das taxas de sindicalização (ANTUNES, 1997, p. 59). Este aspecto já é suficiente para demonstrar os efeitos negativos do sistema capitalista para a organização trabalhadora. Precariza-se, dessa forma, não só a relação patrão-empregado, mas também a relação capital-trabalho também sob o aspecto coletivo.

É de se pressupor que a valorização do capital é o objetivo primeiro do capitalismo. A própria formação da palavra *capitalismo* já denota a idéia de sistema do capital, sistema de valorização do capital. Acontece que para algo ser valorizado depende, via de regra, da desvalorização de algum elemento. Neste contexto, infere-se que, na cadeia produtiva, a valorização do capital depende da desvalorização das condições de trabalho, seja em desfavor do trabalhador individualmente considerado seja em desfavor da coletividade obreira. É a precarização do trabalho surgindo e se renovando em benefício do capital.

4.2 GLOBALIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E DIREITO DO TRABALHO. BREVÍSSIMAS CONSIDERAÇÕES.

Dentre os desafios impostos pelo Direito, neste século XXI, o maior deles, é certamente, a agilização da chamada globalização (CECATO, 2001, p. 1). A globalização pode ser caracterizada como um processo de aceleração capitalista em um ritmo de intensidade como talvez nunca se tenha presenciado na sua história. Está associada a uma revolução nos métodos de produção, a uma modificação da divisão internacional do trabalho, bem como a uma aproximação do capital industrial e do comercial com o financeiro (DORNELES, 2002, p. 111).

Do ponto de vista tecnológico, o processo globalizante tem favorecido, sobremaneira, o desenvolvimento de máquinas, cada vez mais modernas, com o escopo de facilitar a vida e comunicação entre as pessoas.

Se antigamente, as informações demoravam dias ou até meses para saírem de um lugar para outro do planeta, hoje elas podem demorar apenas alguns segundos, tudo a partir de

um toque do computador. Aparelhos celulares que, em pouco tempo, já se tornam obsoletos, é outro exemplo das mudanças tecnológicas geradas pela globalização.

Do ponto de vista econômico, a globalização, por sua vez, tem ajudado a aumentar o acúmulo de capital, de uma forma nunca antes vista. As distâncias entre os países diminuem (pela utilização, por exemplo, da internet); cresce o acesso aos produtos pelo mercado consumido. Neste diapasão, agigantando-se o mercado consumidor (embora em relação a apenas uma parcela reduzida da sociedade), também crescem os lucros empresariais. O que se nota é que a globalização é um fenômeno eminentemente capitalista, que tem como um de seus efeitos o acúmulo de capital, à medida que impulsiona a competitividade empresarial e a busca pela “mais-valia”. Os grandes conglomerados de capital privado encontram na globalização um terreno fértil para ganhar cada vez mais dinheiro e, principalmente, poder (RÜDIGER, 2005, p. 408).

Acontece que as próprias empresas têm percebido que é preciso amoldar-se às novas estruturas mercadológicas, se quiserem manter-se no mercado. Na verdade, para atingirem os padrões de competitividade requisitados, elas promovem sua reestruturação produtiva e organizacional (CECATO, 2001, p. 1). Mas não são apenas as empresas que precisam seguir o ritmo imprimido pela globalização, se quiserem sobreviver; a classe trabalhadora também precisa adaptar-se. Se por um lado, este fenômeno (globalização) tem ajudado a criar novos postos de trabalho, aptos às novas necessidades econômicas e sociais, por outro, tem favorecido o desemprego estrutural, ou seja, tem retirado do mercado de trabalho aqueles trabalhadores que não se adaptam a esta nova realidade.

Asseverar que o advento de novas técnicas traz consigo a criação de novos postos de trabalho não significa incorrer em erro. Equivocado, todavia, é entender que, a partir desta premissa, a questão se resolve por si só. Com efeito, exige-se um conjunto de atributos que habilitem os que devem conceber as novas técnicas e os que devem utilizá-las na produção (CECATO, 2005, p. 431), o que muitas vezes não é atingido pela grande massa trabalhadora.

Não se pense, todavia, que a globalização seja um processo indesejável; ao contrário, é benfazejo que se disponha de mecanismos que permitam à pessoa humana ter acesso ao conhecimento e, conseqüentemente, melhores condições de vida. Todavia, não se pode esquecer que os laboristas precisam estar atentos às mudanças que assolam o mercado, sob pena de serem mais vítimas do que beneficiários destas mudanças.

O que está em jogo é encontrarem-se formas, cada vez mais, satisfatórias para o exercício dos direitos sociais ao desenvolvimento e não de tolerar que os mesmos sejam limitados a poucos, em nome da eficácia econômica (SACHS, 1986, p. 134).

O aperfeiçoamento da divisão do trabalho na atualidade também é um reflexo da globalização. Muñoz (2005, p. 254) explica que a sociedade globalizada tem intensificado o deslocamento de responsabilidade das empresas, em clara hipótese de divisão do trabalho, nestes termos:

Se ha dicho que la sociedade globalizada y de las nuevas tecnologías han facilitado enormemente el fenómeno de la deslocalización de las empresas, principalmente en el sector servicios. La deslocalización consiste simplemente en trasladar la actividad productiva a un país distinto en el que el coste de la mano de obra sea inferior al del país de origen. Frente a ello cabe recordar que éste no es un fenómeno nuevo, sino muy antiguo y constituye una constante en el desarrollo del sistema capitalista. [...] El “dumping social” es tan antiguo como el capitalismo, y desde siempre los empresarios han buscado trabajadores que estén dispuestos a vender su fuerza más trabajo más barata.

A divisão do trabalho, então, insere-se na sistemática globalizante, constituindo um meio, dentre tantos outros, para se garantir o aumento e concentração de capital.

Pois bem, o que mais tem crescido, do ponto de vista *justrabalista*, nesta nova “Era Tecnológica”, é o fenômeno da “flexibilização das normas trabalhistas”. Para Amaral (2008, p. 110), flexibilização trabalhista pode ser definida como um instrumento jurídico constitucional posto à disposição dos empregados empregadores, que visa à adaptação das normas trabalhistas às diferentes realidades socioeconômicas do Brasil. Para o mencionado autor, a flexibilização é um fenômeno inexorável, sem representar, contudo, a decadência, ou mesmo o fim do direito do trabalho (AMARAL, 2008, p. 111).

Em verdade, a flexibilização de normas trabalhistas, se devidamente fiscalizadas e acompanhadas pelo Estado pode servir como instrumento garantidor de direitos trabalhistas, com o aumento do número de postos de trabalho, aumento de concessões patronais, etc. Entretanto, na prática, verifica-se, em algumas oportunidades, que o direito de se flexibilizarem normas trabalhistas tem servido mais de agente redutor de direitos e garantias dos trabalhadores, do que fomentador do desenvolvimento econômico e social.

A flexibilização tem aparecido como uma imposição política e econômica da globalização que ameaça agravar os problemas sociais já existentes no Brasil (RÜDIGER, 2005, p. 381). Reorganiza-se o mercado, as relações sociais, o Estado, a empresa e, por consequência, o pensamento. Essa reorganização tem a cara do mercado, pois está baseada na flexibilidade em busca da competitividade (RÜDIGER, 2005, p. 385).

Neste sentido, lembra Beltramelli Neto (2007, p. 1324) que a flexibilização do Direito do Trabalho é tema corrente em matéria de estudos trabalhistas. A reivindicação por um tratamento legal, menos rígido da relação laboral, é uma das propostas mais crescentes, sob o pretexto de que essa mesma rigidez acaba por sufocar a manutenção e a criação de novos postos de trabalho. Tal convicção apresenta-se como um dos ícones do discurso neoliberal que, em confronto com o Estado de Bem Estar Social, ganhou os quatro cantos do globo.

Diante desta situação, o Estado passa a ter um papel diferenciado. Se antes o Direito do Trabalho era um direito eminentemente positivado e produzido pelo Estado, passa-se, com o tempo, a prestigiarem-se as negociações coletivas. A vontade das partes – que muitas vezes não é bem a vontade de todas as partes -, assume relevo. O Estado não possui mais o monopólio para edição de regras *justrabalistas*. A edição de tais normas é concedida à iniciativa privada, sob o rótulo de necessidade de “preservação da autonomia da vontade”. O papel do Estado passa a ser o de garantidor de “normas sociais mínimas”, não podendo a vontade das partes negar direitos básicos dos trabalhadores.

Neste debate, é posto em xeque o próprio paradigma do direito do trabalho até então aceito. Trata-se, na verdade, de se reprivatizar o mercado, reprivatizando-se o Direito. A flexibilização do direito do trabalho, com foco na negociação coletiva, passa a ser instrumento de política social, caracterizado pela adaptação das normas jurídicas à realidade social e econômica. Com a flexibilização, está evoluindo-se para uma Teoria de Privatização do Direito do Trabalho e para uma Teoria do Direito do Trabalho Mínimo (RÜDIGER, 2005, p. 378). O Estado passa a não mais editar normas trabalhistas diversas, mas, apenas, fiscaliza o cumprimento de normas trabalhistas mínimas (no sentido mais restrito da palavra).

A função do Direito do Trabalho, muito embora, nunca tenha sido apenas a de proteção do trabalhador, mas também a de garantir a sobrevivência do capital, enquanto relação social, a essência do Direito do Trabalho – proteger os trabalhadores contra os avanços do capital e promover melhores condições de trabalho – tem sido descaracterizada (RÜDIGER, 2005, p. 403). O Estado adota uma posição passiva, praticamente, de mero espectador. Todavia, a experiência tem mostrado que uma posição ativa do Estado mais tem ajudado do que prejudicado o Estado, servindo como um importante instrumento de mudanças econômicas (SACHS, 1969, p. 64)

Acontece que a posição defensiva do Estado, de mero fiscalizador, requer cautela, posto que a economia de mercado não visa à busca de equidade, de justiça social, porém à busca da eficiência, da produtividade e do lucro (DELGADO, 2006, p. 1160). Os riscos de se

conceder ao poder econômico (parte hipersuficiente da relação capital-trabalho) a possibilidade de efetivação de normas trabalhistas são enormes. Indaga-se: flexibilizar-se até que ponto? E mais, de que forma o crescimento econômico pode redundar em desenvolvimento econômico?

Antes de tudo, cumpre esclarecer que, embora bastante parecidas, a expressão “crescimento econômico” não se confunde com a expressão “desenvolvimento econômico”. O crescimento econômico está intimamente ligado ao aspecto economia, aumento do PIB (Produto Interno Bruto), aumento das rendas pessoais, industrialização, avanço tecnológico, modernidade, etc (SEN, 2000, p. 17). O desenvolvimento econômico, por sua vez, está ligado à forma como o crescimento econômico é revertido em prol da sociedade, em educação, saúde, saneamento básico, etc.

Em sendo assim, um determinado país pode obter elevados índices de crescimento econômico, mas não ser economicamente desenvolvido, posto que não reverte as riquezas obtidas em prol da sociedade. Outro país, entretanto, pode ter mais reduzidos índices de crescimento econômico, porém ser desenvolvido, repassando o produto do crescimento em prol de melhorias sociais.

Este ponto é suficiente para demonstrar que o capital e o trabalho, embora elementos antagônicos (no âmbito do modo de produção capitalista), podem unir-se, servindo de instrumento de melhorias das condições sociais. Aqui está a resposta para o limite à flexibilização: o bem estar social. A flexibilização das normas trabalhistas se justificam única e exclusivamente até o ponto em que não prejudique os direitos dos trabalhadores em prol do capital. Ou seja, até onde o crescimento econômico se reverter em desenvolvimento econômico e social.

Neste contexto, ganha realce o princípio da proteção ao trabalhador. Sabendo-se que o Princípio da Proteção deve orientar o confronto entre as normas autônomas e heterônomas, daí advém a necessária conclusão de que a referida oposição seja solucionada a bem do operário (BELTRAMELLI NETO, 2007, p. 1330). O problema é que, diante do atual estágio da globalização e de conseqüente tendência de flexibilização das normas trabalhistas, o princípio protetor está sendo pervertido, no sentido literal da palavra. Em nome da competitividade, a regra da norma mais favorável ao operário é abandonada com o discurso que a produtividade e o lucro também interessam ao trabalhador, constantemente ameaçado pelo desemprego (RÜDIGER, 2005, p. 400).

Não se nega que o crescimento do capital possa beneficiar a classe trabalhadora, através da maior quantidade de emprego e renda. No entanto, em regra, o crescimento

econômico não tem gerado uma melhoria da qualidade de vida do trabalhador. O que ocorre é que os lucros obtidos pela globalização e pela flexibilização são investidos em máquinas, que contribuem mais para a majoração dos lucros das empresas (RÜDIGER, 2005, p. 401), e não em benefício do elemento humano da produção. Prova disto é que o trabalhador, via de regra, não tem condições de consumir aquilo que produziu. Com efeito, grande parte dos trabalhadores, em escala mundial, e, em particular, nos países de forte concentração de redes – como é o caso brasileiro -, não conta com acesso ao consumo, ao menos, não da forma equiparável à energia que despende participando da produção (CECATO, 2008, p. 8). A necessidade de mudança de mercado, não, apenas, para fins de crescimento econômico, mas com o escopo de melhorar as condições sociais, é clara.

O direito ao emprego deve ser considerado como um dos direitos humanos. Especificamente dirigido ao trabalhador, o direito a uma ocupação que garanta o mínimo material à sua sobrevivência não pode ser excluído da relação dos referidos direitos. Além de ser um exercício de um direito fundamental, é o meio de acesso do homem aos outros direitos e bens de conteúdo fundamental, como resultante da “venda de sua força de trabalho” (LOESER, 2008). O processo globalizante pode e deve ser instrumento para desenvolvimento econômico e não apenas de mero veículo para massificação de lucros e piora de condições sociais.

4.3 DIVISÃO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORATIVAS

A divisão do trabalho insere-se perfeitamente na temática globalizante. Surgem novas técnicas produtivas que, especializando a produção, favorece o acúmulo de capital.

Muñoz (2005, p. 259) explica que a descentralização da produção (e aqui também se encontra incluída a terceirização), tem contribuído para incrementar o trabalho, precarizando-o, nestes termos:

La principal forma de descentralización productiva fruto de los modelos de producción postindustriales, o si se prefiere de “externalización” de la mano de obra, ha sido el incremento del trabajo autónomo por la vía de negocios jurídicos civiles de arrendamientos de servicios. La empresa, desde este punto de vista, prescinde de la incorporación de mano de obra en su plantilla para descentralizar su producción acudiendo a empresas auxiliares o colaboradoras. Si bien se trata ésta de una actividad plenamente lícita, y por tanto entra dentro de la esfera empresarial la

posibilidad de celebrar contratos civiles con otras empresas e incluso con trabajadores auónomos que organizan su propia actividad y asumen sus riesgos, no menos cierto es que la patología de la misma reside en aquellos casos en que, bajo la capa de legalidad se intenta eludir la aplicación de las normas laborales a auténticas relaciones de trabajo, mediante figuras tales como el “falso” autónomo.

Note-se que, a teor da transcrição acima, fica evidenciado que a descentralização produtiva, por diversas vezes, tenta transferir responsabilidades trabalhistas aos próprios obreiros. Os riscos passam a ser não apenas do empreendimento, mas também do próprio trabalhador, ou seja, os operários arcam com o risco do não pagamento de suas verbas trabalhistas, muito embora não lhes sejam repassados os lucros obtidos pelas empresas. Confirma-se a seguinte situação: a divisão do trabalho contribui significativamente para o acúmulo de capital.

Em sendo assim, sabendo-se que a divisão do trabalho representa uma forma de acúmulo de capital, resta entender se a mesma precariza ou não as relações de trabalho e em que medida isto ocorre. Para tanto, é necessário lembrar a própria idéia de divisão do trabalho.

Tome-se o exemplo de uma fábrica. Não seria possível um só operário realizar todo o processo produtivo, motivo pelo qual se divide a produção em etapas. Cada operário fica responsável por uma parte da produção, com o objetivo de formar o produto/serviço final. A importância desta divisão para o trabalhador é especializá-lo, pois o mesmo não precisa mais desempenhar todas as etapas do processo produtivo. Qual o ponto positivo para o mercado? Favorecer o acúmulo de capital, à medida que reduz o tempo de produção. Ora, dividindo-se a produção e especializando-se os trabalhadores, é presumível que estes desempenharão suas atividades mais rapidamente, o que redundará em acúmulo de capital. A consequência é uma só: maior valorização do capital.

Assim, levando-se em consideração que a divisão do trabalho favorece o acúmulo de capital, infere-se que a mesma favorece a exploração do trabalhador, eis que esta é consequência daquele, como já amplamente explanado nos tópicos anterior.

Diante destas considerações, pode-se chegar à conclusão de que a divisão do trabalho precariza o trabalho, à medida que aumenta o acúmulo de capital. Resta agora analisar de que forma a divisão do trabalho piora as condições de trabalho do laborista, seja do ponto de vista individual seja do ponto de vista coletivo, no sistema capitalista de produção. É o que se passa a analisar.

4.3.1 A divisão do trabalho sob o aspecto do contrato individual de trabalho

Vislumbra-se na idéia de divisão do trabalho a noção de fragmentação do processo produtivo, redução do tempo de produção, acúmulo de capital. O ponto crucial e determinante para efetivar-se a divisão do trabalho reside, pois, no fato de que a mesma (a divisão do trabalho) favorece a redução do tempo de produção, o que é bastante benéfico ao capital, afinal quanto menor o tempo de produção maior o lucro.

Por outro lado, em relação ao trabalhador, a divisão do trabalho causa sua especialização em determinada atividade produtiva. O trabalhador fica especializado para realizar aquelas atividades produtivas que lhes são mais afetas. Especializando-se, o trabalhador passa-se a produzir bem mais rapidamente os bens inicialmente produzidos. As atividades passam a ser de cunho estritamente repetitivo, a exemplo do que ocorre na idéia fordista de produção. O trabalhador não precisa mais de 1 (uma) hora para produzir um determinado produto. Agora, um trabalhador passa 10 (dez) minutos realizando uma etapa da produção; o outro passa mais 10 (dez) minutos; o terceiro passa mais 10 (dez). O produto é finalizado pela metade ou até menos que a metade do tempo inicialmente necessário para sua elaboração.

Poder-se-ia se pensar, de início, que a divisão do trabalho, reduzindo o tempo da produção, geraria benefícios reais à classe trabalhadora. Afinal de contas, produzindo-se o mesmo produto, em um espaço de tempo menor, poderia o operário ter mais tempo, seja para descanso, seja para produzir mais e por maior salário, todavia, não é o que parece ocorrer.

Em verdade, a divisão do trabalho reduz o tempo de produção. No entanto, não há benefícios para o trabalhador, à medida que o tempo de trabalho, nas fábricas, por exemplo, continua o mesmo. A jornada de trabalho continua a mesma, apenas a produtividade aumenta; apenas valoriza-se o capital, e isto em detrimento do trabalhador. Em resumo, há apenas aumento de trabalho para o operário; embora seja um trabalho mais especializado, ocorre um aumento na quantidade de trabalho. Em relação aos salários, a consequência é bem clara. Há uma redução do salário real, à medida que a quantidade de trabalho aumenta, sem um aumento no valor dos salários. Pode até mesmo haver aumento no salário nominal, mas o salário real jamais chega a crescer tanto quanto valorizado o capital.

Se não bastasse, a especialização, decorrente da divisão do trabalho, provoca no trabalhador a falta de conhecimento de todo o processo produtivo, pois só aprende uma parte

da produção. O trabalhador apenas possui conhecimento para desempenhar atividades em certas e específicas etapas da produção; conhece uma parte do todo, apenas isso.

Antunes e Alves (2004, p. 348) esclarecem que, quanto mais o sistema tecnológico da automação e das novas formas de organização do capital avança, mais a alienação tende em direção a limites absurdos. Quando se pensa na enorme massa de trabalhadores desempregados, as formas de “absolutização” da alienação são diferenciadas. Variam da rejeição da vida social, do isolamento, da apatia e do silêncio (da maioria) até a violência direta. Os conflitos tornam-se um problema social, mais do que uma questão empresarial, transcendendo o âmbito fabril e atingindo espaço público e social.

Neste aspecto, a ressalva feita por Adam Smith (1996, p. 246), no sentido de que o Estado tem um papel importante de oferecer educação ao trabalhador, é perfeita. Tem a educação um papel importantíssimo, como redutor de desigualdades sociais e de precarização do trabalho. Não precisa o trabalhador estar vinculado única e exclusivamente a uma determinada atividade da produção. Em outras palavras, há que o Estado aparelhar o componente produtivo vivo (trabalhador) de tal forma que tenha conhecimento (educação) em todos os processos produtivos, a fim de não ficar à mercê do mercado, ou melhor, de uma simples etapa da produção.

Mészáros (1970, p. 129), analisando o assunto, lembra que a divisão do trabalho causa no trabalhador uma sensação de que ele (obreiro) não se satisfaz com seu trabalho, por estar reduzido espiritual e fisicamente à condição de uma máquina. É reduzido em nível de uma máquina, que apenas repete aquelas atividades predefinidas; pode ser comparado com a máquina, com um competidor. A divisão do trabalho se transforma no oposto de seu sentido e sua função originais. Em lugar de libertar o homem de sua dependência da natureza, ela continua a criar limitações novas e artificiais, no mais das vezes desnecessárias. Do ponto de vista psicológico, o sistema capitalista consegue incutir no trabalhador uma idéia de que o mesmo é apenas algo, diminuto, dentro do processo produtivo global.

A estabilidade no emprego, diante deste panorama, é deveras prejudicada pela divisão do trabalho, posto que esta proporciona uma individualização das trajetórias profissionais, nas quais, para um mesmo indivíduo, sucedem emprego de curta duração entrecortados por períodos de desemprego. O trabalhador, por ser especializado em determinada atividade, não tem condições de desenvolver outras tarefas dentro do processo produtivo. Conseqüência: desemprego e submissão a toda e qualquer forma de trabalho.

A nova divisão do trabalho impede o reconhecimento do trabalho e do “savoir-faire” (THÉBAUDY-MONY, 1993), pois o trabalhador não encontra estabilidade em seu trabalho,

não encontrando instrumentos que o valoriza no âmbito da empresa. A mobilidade quebra, constantemente, a possibilidade de adquirir experiência além do plano individual e a ausência de “carreira” não permite o reconhecimento da qualificação para a maior parte da mão-de-obra. Não há reconhecimento do trabalhador nem em relação ao mercado, nem relação ao próprio operário, que não consegue entender sua importância para a produção de bens ou serviços.

Lembra Antunes (1997, p. 121-124), por sua vez, que o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho que o homem torna-se social, distinguindo-se de todas as formas não humanas. O trabalho é um ato de pôr consciente e, portanto, pressupõe um conhecimento concreto, ainda que jamais perfeito, de determinadas finalidades e de determinados meios. Como resultante da forma do trabalho na sociedade capitalista, tem-se a desrealização do ser social. O resultado do processo de trabalho, o produto, aparece junto ao trabalhador como um ser alheio, como algo alheio e estranho ao produtor e que se tornou coisa. Tem-se, então, que essa realização efetiva do trabalho aparece como desefetivação do trabalhador.

Há que se suscitar, igualmente, o papel que a flexibilização das leis do trabalho impõe ao trabalhador, diante da divisão do trabalho. Com efeito, no interior dos espaços nacionais, a flexibilidade tornou-se a palavra-chave das esperanças para a retomada do crescimento. Flexibilidade do emprego, mas também, flexibilidade de tempo trabalhado, supressão das obrigações relativas à proteção social e destruição progressiva de todas as formas de “rigidez” salarial ligadas às qualificações das velhas profissões. Tais estratégias, postas em marcha há duas décadas, conduziram à generalização de todas as sociedades industriais, num sistema de acumulação excludente, isto é, um sistema que, *a priori*, exclui uma parte da população dos benefícios do crescimento econômico. Há crescimento econômico, mas não há desenvolvimento econômico.

Dizem os tecnocratas que a ausência de desenvolvimento econômico decorre de razões econômicas. Este discurso é mistificador, pois tais razões econômicas ocultam a irracionalidade do crescimento em si, quando este tem como resultados a desigualdade, a marginalização social e a exclusão de 4/5 da população mundial (THÉBAUDY-MONY, 1993). A divisão do trabalho insere-se perfeitamente na idéia de flexibilização do emprego, à medida que favorece a precarização do trabalho às custas da valorização do capital. Talvez, o que mais impressiona é que, em virtude da flexibilização do emprego, a precarização do trabalho ter-se mostrado e transparecido sob o manto e proteção da lei, desenvolvendo normas que, sob o argumento de manutenção do mercado e dos postos de trabalho, reduzem direitos

trabalhistas, em especial daqueles trabalhadores que se encontram em situação de “fragilidade” mais evidente. Flexibilizar é ordem na seara laboral.

Isto demonstra, ainda, que, ao invés do Estado servir de instrumento de redução de desigualdades sociais (através de políticas públicas), passa a servir ao meio propício ao acúmulo de capital (em favor de poucos), aumentando o nível de desigualdades sociais. A tomada de posição em prol do mercado, pelo Estado, é clara. Não há proteção aos postos de trabalho; não há controle em jornadas de trabalho; falta fiscalização do Estado. O ambiente é propício à acumulação de capital e, por via de consequência, à exploração do trabalhador. Regras básicas de proteção ao operário se vêem diante do abismo, com a presença das “forças ocultas” do mercado e, quase sempre, sob a proteção estatal.

Percebe-se, ainda, que, hoje, há um aumento do novo proletariado fabril e de serviços, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado. A divisão do trabalho agora não se dá em nível de apenas uma fábrica. Envolve produção de bens e serviços de diversas empresas, ao mesmo tempo. Ou seja, o processo produtivo não é tomado apenas no âmbito da empresa, mas no âmbito do mercado (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 337). Exemplo típico é o processo de terceirização, em que há divisão do trabalho para além da empresa, vez que um estabelecimento desenvolve as atividades-fim e incumbe a um outro estabelecimento (uma outra empresa que em nada se vincula, *a priori*, ao processo produtivo original) à realização de atividades-meio.

Nesta nova divisão do trabalho, a atividade dos “assalariados permanentes das empresas dominantes” consiste, cada vez mais, no desempenho de tarefas de supervisão e controle do trabalho efetuado pelos trabalhadores “externos” (terceirizados), em face das normas e exigências – formais ou não – impostas pelo poder estratégico das empresas (do mercado). Constrói-se uma relação antagonica entre assalariados estáveis e os trabalhadores terceirizados, encarregados da execução do trabalho concreto, freqüentemente, sem regulamentação, submetidos à contingência das condições de emprego precário (THÉBAUDY-MONY, 1993).

A divisão do trabalho tem-se mostrado não apenas como um agente fragmentador do processo produtivo, mas como esfacelador de direitos trabalhistas básicos. O problema maior é que essa nova forma de precarizar o trabalho não tem se mostrado como uma exceção, mas como uma regra que guia as relações laborativas, desde as mais simples às mais complexas. O Estado, por sua vez, mantém-se inerte ou até mesmo apóia o mercado, através de normas que mais protegem o capital, em detrimento do trabalho. A relação capital-trabalho fica, pois, ainda mais desigual diante da, não nova, mas sempre atual, divisão do trabalho.

4.3.2 Divisão do trabalho e redução da atividade sindical

Não é apenas no plano individual que a divisão do trabalho apresenta efeitos prejudiciais à classe trabalhadora. No plano coletivo, as conseqüências nefastas também são evidentes. Com efeito, a divisão do trabalho tem mostrado não apenas dividir o processo produtivo em etapas, mas até mesmo fragmentar a própria organização sindical.

Na verdade, com a divisão do trabalho, o processo produtivo fica mais complexo, tanto do ponto de vista objetivo quanto do ponto de vista subjetivo. Sob o aspecto objetivo, a complexidade do processo produtivo se manifesta através da maior divisão das etapas da produção. Se antes a produção era considerada uma (no sentido de única, sem divisão), passou a ser considerada complexa (formada por várias etapas que, unidas, formam o processo produtivo). No plano subjetivo, por sua vez, o trabalhador passa a ser considerado sob o ponto de vista coletivo, e não mais individual. O trabalhador é considerado como uma peça, dentre tantas outras. Se a produção é considerada como a junção das várias etapas produtivas, o trabalhador passa a ser considerado sob o âmbito da produção, o trabalhador é coletivo e não individual.

Do ponto de vista do direito coletivo do trabalho, uma das maiores conseqüências da divisão do trabalho se refere ao problema do enquadramento sindical.

O enquadramento sindical se refere ao fato de que não poderia o empregado se vincular a qualquer sindicato, para fins de representação. A vinculação sindical possui um limite objetivo, qual seja a atividade desenvolvida pela empresa, via de regra. Assim, cabe ao obreiro se vincular à atividade para a qual a empresa está vinculada.

Esse critério para enquadramento sindical visa garantir uma melhor unidade organizacional aos empregados. Agrupam-se os trabalhadores que possuem padrões que exercem atividades correspondentes; benefícios são concedidos de acordo com as atividades desenvolvidas em comum pelos trabalhadores; reivindicam-se melhorias do trabalho em relação ao grupo de trabalhadores que possuem alguma afinidade. A dificuldade do enquadramento sindical, das mais variadas formas possíveis, transparece quando se analisa a ocorrência de divisão de trabalho.

Ora, considerando-se que a divisão do trabalho faz com que o processo produtivo seja dividido, por exemplo, em etapas A, B, C, surge a indagação: a qual sindicato o trabalhador deveria vincular-se? Ao sindicato relacionado à etapa A? Ao sindicato vinculado à etapa B? Ao sindicato regido pela etapa C? Deverão existir vários sindicatos relativos a cada

etapa produtiva ou, apenas, um que representaria todas as etapas, ou seja, o próprio processo produtivo? No âmbito da divisão internacional do trabalho, o tema se apresenta ainda mais complexo. A qual entidade representativa haverá o enquadramento sindical, na hipótese, por exemplo, das etapas da produção ser desenvolvidas em países diversos? Em cada país deverá haver um sindicato, reivindicando direitos dos trabalhadores, ou deveria existir um sindicato supra-nacional que pudesse dar unidade à representação dos trabalhadores, considerados no âmbito do processo produtivo?

Chega-se não apenas a uma situação de dúvida, mas também à verificação de que a divisão do trabalho prejudica a atividade sindical, posto que fragmenta a representatividade dos trabalhadores. Ou seja, a divisão produtiva esfacela não só a produção, mas até mesmo a organização trabalhista; favorece o que se chama de crise do sindicalismo (situação em que o sindicato passa a não mais ter condições de representar satisfatoriamente sua classe).

Com o gradativo aumento desse abismo social, no interior da própria classe trabalhadora, reduz-se fortemente o poder sindical, até agora incapaz de aglutinar os trabalhadores parciais, temporários, precários, da economia informal. Começa a desmoronar o sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional. Este tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo mais horizontalizado, dotado de uma abrangência maior e que privilegie as esferas inter categorias, interprofissionais (ANTUNES, 1997, p. 63).

É claro que as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação de classe resultam de processos sócio-históricos estruturais, de longa duração, de acumulação de capital. Nota-se que o complexo de reestruturação produtiva incorpora as perversidades da lei geral da acumulação de capital, em direção ao enfraquecimento do mundo do trabalho (e da respectiva classe) (ALVES, 2005b, p. 65).

Em outro aspecto, conforme já observado em tópico precedente, a divisão do trabalho também causa uma “instabilidade” ao emprego, gerando uma redução da atuação dos sindicatos.

Em virtude das constantes mudanças tecnológicas, os trabalhadores são levados, anos após anos, a exercerem atividades voltadas às etapas produtivas das mais diversas. Em um determinado momento se labora na etapa A da produção; posteriormente a etapa A é substituída pela etapa B; mais tarde a etapa B é subdividida em etapas C e D; e assim sucessivamente. O trabalhador se submete a exercer as mais diversas atividades, para obter a própria sobrevivência e de sua família, através do salário.

Há uma parte dos laboristas, na produção, todavia, que possuem o emprego, por assim dizer, “estável”. Com efeito, ao lado dos operários que possuem uma dita “instabilidade” ao emprego, também há aqueles que, embora não totalmente estáveis, possuem uma certa “segurança” no emprego. São aqueles que realizam tarefas em determinadas etapas produtivas, mas em etapas que não são tão modificáveis com o tempo. Ou seja, seriam aqueles trabalhadores que a própria atividade desenvolvida seria estável; possíveis alterações tecnológicas não causariam mudanças consideráveis no seio produtivo.

Há, na verdade, dois tipos de trabalhadores: aqueles com empregos “instáveis” e aqueles com empregos “estáveis” (aqui, o termo estável não está sendo tomado na acepção própria da palavra, mas apenas para diferenciar os trabalhadores que enfrentam uma instabilidade ao emprego maior do que outros, diante da divisão do trabalho). As empresas que terceirizam suas atividades são um exemplo dessa situação; em uma mesma empresa há aqueles que são estáveis (os que trabalham nas empresas tomadoras de serviços) e os que não possuem tanta estabilidade ao emprego (os que trabalham nas empresas prestadoras de serviços).

Acontece que essa dicotomia (“estáveis” x “instáveis”) tem gerado uma tendência neocorporativa, que procura preservar os interesses do operário “estável”, vinculado aos sindicatos, contra os segmentos que compreendem o trabalho precário, terceirizado, parcial, etc, atualmente denominado subproletariado (ANTUNES, 1997, p. 64).

Não se trata de um cooperativismo estatal, mas de um cooperativismo societal, atado quase que exclusivamente ao universo categorial, cada vez mais excludente e parcializado, que se intensifica frente ao processo de fragmentação dos trabalhadores, em vez de procurar novas formas de organização sindical, que articule amplos e diferenciados setores que hoje compreendem a classe trabalhadora. Ricardo Antunes (1997, p. 64) afirma que essa situação dificulta ainda mais as possibilidades de desenvolvimento e consolidação de uma consciência de classe dos trabalhadores, fundada em um sentimento de pertencimento de classe, aumentando, por via de conseqüência, os riscos da expansão de movimentos xenofóbicos, corporativistas, racistas, dentre outros.

O novo complexo social laborista, permeado pela fragmentação de classe, diante do complexo de reestruturação produtiva, tende a instaurar uma nova hegemonia do capital na produção. Promove-se a captura da subjetividade operária pela lógica do capital, debilitando o potencial estratégico de classe, contribuindo para posturas sindicais tendentes a interesses setoriais e não mais interesses de classe.

A negociação e organização que o sindicato adquire, principalmente no campo da reestruturação produtiva, pressupõe o abandono de estratégias sindicais pró-ativas à lógica do capital. Surge em sua plenitude histórica a crise do sindicalismo moderno, considerado um dos principais baluartes de resistência da classe operária contra as usurpações capitalistas (ALVES, 2005b, p. 82-83).

A atual crise do sindicalismo, tomada no contexto ora apresentado, atinge diretamente a subjetividade do trabalho, sua consciência de classe, afetando seus organismos de representação, dos quais os sindicatos e os partidos são expressão. Foram os sindicatos forçados a assumir uma posição cada vez mais defensiva, cada vez mais atada à imediatidade, à contingência, regredindo sua já limitada ação de defesa de classe no universo do capital. Abandonam-se, gradativamente, os traços anticapitalista, inerente à idéia de sindicato (ANTUNES, 1997, p. 148).

Desenvolve-se, nesta situação, o que se chama de sindicalismo de participação, substituindo o sindicalismo de classe. “Participar de tudo”, desde que não se questione o mercado, a legitimidade do lucro, o que e para quem se produz, a lógica da produtividade, a sacra propriedade privada, os elementos básicos do complexo capitalista. Até mesmo as lideranças se conformam com a situação existente, por mais precária que seja (ANTUNES, 1997, p. 148-149).

A “desestruturação do mundo do trabalho”, caracterizado pela “insegurança do trabalho” em vários níveis – insegurança na renda, insegurança na contratação e insegurança na representação – decorrente até mesmo da lógica de divisão do trabalho, tende, cada vez mais, a colocar os sindicatos em uma posição defensiva, enfraquecendo suas práticas reivindicativas, garantindo a precarização do trabalho sem qualquer manifestação obreira. A própria constituição de um novo patamar de “exclusão social”, o desemprego estrutural e a piora das condições de trabalho, patrocinadas pela divisão laborativa, tendem a debilitar a prática sindical.

5 TERCEIRIZAÇÃO E REPERCUSSÕES SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Uma das conseqüências mais visíveis da globalização é que as empresas, preocupadas em resistir com competitividade à entrada de empreendimentos estrangeiros em seus mercados internos, passaram a ter de reestruturarem sua produção. Foi necessário aumentar-se a produção e reduzirem-se os custos. A forma mais simples de reduzir os custos só poderia recair sobre a mão-de-obra trabalhadora, culminando numa redução paulatina dos salários e em precarização progressiva das condições laborais (CECATO; BRAGA, 2007, p. 70).

Esta situação pode ser observada nas mais diversas formas possíveis, desde numa simples redução gradativa dos salários, até numa piora das condições de medicina e segurança do trabalho, com, por exemplo, a diminuição do fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI's).

Neste contexto, a terceirização insere-se como uma conseqüência lógica do processo globalizante. Com o objetivo de aumentar os lucros empresariais, a terceirização foi concebida como uma forma de se transferir a terceiros a incumbência do desenvolvimento das atividades-meio das empresas. Em assim procedendo, grandes empresas poderiam dispensar todos os seus esforços para o desenvolvimento e melhoria tecnológica em suas atividades-fim.

Em primeiro lugar, terceirizando suas atividades, as empresas (leia-se, tomadoras de serviços) não precisam ter elevados gastos com tributos decorrentes da relação de trabalho, a exemplo de contribuições previdenciárias.

Num segundo momento, concentrando suas tarefas, apenas, em suas atividades-fim, as empresas podem melhorar sua tecnologia, encontrar novos instrumentos de trabalho, reduzir os preços dos produtos, enfim, tornarem-se cada vez mais competitivas.

Acontece que o barateamento dos custos com pessoal proporcionado pelo processo de terceirização, também, vem acompanhado de uma série de conseqüências para os trabalhadores, seja sob o ponto de vista individual seja sob o aspecto coletivo (sindical). E não poderia ser diferente. Se há um aumento dos ganhos do capital, em detrimento dos custos com o trabalho, é de se concluir que a classe trabalhadora estará sentindo os efeitos de uma precarização das condições do trabalho, via valorização do capital.

Este fato constitui um risco ao desempenho satisfatório da empresa, não apenas em termos de produção, mas, também, e, principalmente, em termos de condições de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores. Diante deste quadro, pode-se afirmar que as

conseqüências mais visíveis do processo de terceirização, que se intensifica no país a partir dos últimos anos da década de 80, não são restritas a alguns ganhos de produtividade da indústria brasileira, mas aparecem também no reforço do caráter excludente do modelo de acumulação de capital que vigora no país (BORGES; DRUCK, 1993).

O processo de terceirização tem provocado nos últimos anos o barateamento da mão-de-obra terceirizante, o que se tem refletido tanto nos salários dos empregados quanto nas próprias condições de trabalho, ou seja, na inobservância às normas de medicina e segurança do trabalho, no não-pagamento de verbas rescisórias, na redução da atividade sindical (via fragmentação do coletivo terceirizado), dentre outros; tudo isto, em benefício da valorização do capital, é preciso que se repita.

As formas assumidas pelo processo terceirizante, bem como as conseqüências negativas que ele engendra sobre o mercado de trabalho, evidenciam a fragilidade da regulação do uso da força de trabalho pelo capital. Some-se a isso o fator psicológico, eis que os trabalhadores prestam serviços no âmbito de uma empresa, mas encontram-se vinculados a outra empresa. O trabalhador acaba tendo dificuldade em identificar para quem trabalha, não em termos de pagamento de verbas rescisórias, mas em relação à própria prestação dos serviços.

Ao longo deste capítulo, serão analisados os efeitos da terceirização sobre as condições laborais (com destaque para dados estatísticos obtidos sobre o tema), bem como possíveis alternativas para se “driblarem” os efeitos danosos provocados pelo processo terceirizante, em detrimento da classe trabalhadora.

5.1 O PROBLEMA DA AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO NO BRASIL

Há, no Brasil, algumas espécies de terceirização regulamentadas por lei, a exemplo do trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), do consórcio de empregadores (Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001), das cooperativas (artigo 442, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 90 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971), dos serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983), como já tratado no primeiro capítulo.

Todavia, aspectos gerais da terceirização não são regulamentados por lei. Com efeito, uma das questões mais atraentes, que cercam o processo terceirizante no Brasil, refere-

se ao fato de que, embora tenha crescido assustadoramente nos últimos anos, ele ainda carece de uma regulamentação legal.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que as primeiras referências legais, no Brasil, sobre a sistemática da terceirização (ainda que sem o batismo de tal denominação), ocorreram no segmento estatal das relações de trabalho. No quadro da reforma administrativa intentada em meados da década de 1960, foram expedidos dois diplomas (Decreto-Lei 200/67 e Lei 5.645/70), que estimulavam a prática de descentralização administrativa, através da contratação de serviços meramente executivos. Era uma indução legal à terceirização de atividades meramente operacionais, no âmbito da Administração Pública (DELGADO, 2005, p. 431). No campo privado, apenas um único diploma legal (Lei do Trabalho Temporário) veio acobertar o processo terceirizante. Nos anos 80, mais um diploma legal surge (Lei 7.102/1993), específico e delimitado aos trabalhadores vinculados à segurança bancária. Com o tempo, foram criadas novas normas, a exemplo do parágrafo único, do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹, que aparentemente introduz uma nova modalidade de terceirização: as cooperativas. (DELGADO, 2005, p. 432). Contudo, repita-se, inexistente um regulamento destinado às terceirizações, seja impondo restrições seja garantindo sua efetivação.

Contudo, o fato de inexistir uma lei (*lato sensu*) acerca do processo terceirizante, não pode servir de instrumento a incertezas jurídicas acerca da legalidade ou ilegalidade das terceirizações, bem como servir de veículo para contratações ilegais de mão-de-obra. Em outras palavras, a omissão legislativa não pode acobertar burla a princípios *justos laborais*.

Abdala (2008, p. 17) lembra que todos sofrem as conseqüências da total ausência de normatização no campo dos serviços terceirizados: os trabalhadores, eis que vítimas das fraudes por parte das prestadoras de serviços inidôneas; as prestadoras de serviços idôneas, tendo em vista conseqüências à imagem negativa da sua atividade e, ainda, pela concorrência predatória; as tomadoras de serviços de boa-fé, pela indefinição e insegurança jurídicas; e, por fim, o próprio Estado, vítima não só como tomador de serviços, mas também, como arrecadador do que lhe é devido por contribuições fiscais e previdenciárias.

O interessante é que, em virtude da ausência legislativa sobre a terceirização, praticamente, todas as disposições que albergam a matéria passaram a ser disciplinadas por uma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula 331 do referido Tribunal Superior.

¹¹ Art. 442. [...]

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Ilude-se, todavia, quem pensa que a Súmula 331 do TST esteja imune a críticas. Do ponto de vista constitucional, a doutrina aponta diversas incompatibilidades da Súmula 331 do TST com a Carta Magna de 1988 (BASSO, 2008, p. 108). Em primeiro lugar, o texto sumular infringiria o princípio da separação dos poderes, à medida que o Judiciário estaria criando normas genéricas, quando tal função precípua seria do Poder Legislativo (evidentemente, tal crítica acaba se referindo não especificamente à Súmula 331 do TST, mas às Súmulas em geral). O que legitima as súmulas é o fato de cristalizarem entendimento jurisprudencial dominante a respeito de situação-tipo específica. Se, todavia, o órgão jurisdicional se vale da súmula para disciplinar determinado aspecto da realidade em caráter geral, produz típico ato legislativo, infringindo o princípio da separação dos poderes (BASSO, 2008, p. 112).

Por outro lado, a redação da Súmula 331 da Corte Trabalhista, também, é criticada em virtude dos termos indeterminados e abertos que lhe cercam. Com efeito, uma leitura apriorística do texto sumular (Súmula 331 do TST) leva o intérprete à conclusão de que seria vedada a terceirização em atividades-fim das empresas, salvo a hipótese de trabalho temporário. Surge, então, uma dúvida: o que seria atividade-fim e o que seria atividade-meio?; para ser mais preciso, que ramos produtivos poderiam ser licitamente terceirizados? A resposta parece não ser de fácil ou, pelo menos, de imediata solução. Para falar a verdade, não há uma resposta objetiva, aplicável a todos os casos concretos.

Lembra Palmeira Sobrinho (2008, p. 90) que a dificuldade de separação de meio e fim torna-se ainda mais evidente dentro da fragmentação de atos do trabalhador inerentes ao momento da produção. Desta forma, segundo o TST, o sapateiro que estivesse afiando seus instrumentos de trabalho não estaria naquele momento praticando atividade-fim. Por outro lado, pelo parâmetro jurisprudencial, não seria considerado como atividade-fim o trabalho da costureira que, ao prestar serviços em sua própria residência, entrega sua produção para uma empresa que se autodefine como simples fornecedora de roupas para lojista. É clara a inconsistência da premissa meio e fim, levando-se em consideração a generalidade que toma conta do tema. Portanto, é falho parâmetro do TST que se baseia na cisão das atividades da empresa.

Pode-se, assim, verificar que não há parâmetros seguros para a definição de atividade-fim e atividade-meio e, muitas vezes, está-se diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra (ABDALA, 2008, p. 21). Aliás, a insegurança doutrinária reflete-se nas decisões judiciais. Com efeito, diante deste cenário, pode-se observar que o critério utilizado pelo TST para diferenciar uma terceirização lícita de uma terceirização

ilícita (partindo da contraposição atividade-fim e atividade-meio desenvolvidas na empresa) não é objetivo, causando uma grande insegurança jurídica.

As polêmicas que cercam a redação da Súmula 331 do TST se estendem também para o âmbito das contratações feitas pelo setor público, à medida que o texto sumular prevê a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, na hipótese de inadimplemento de verbas trabalhistas pelas prestadoras de serviços (item IV, da Súmula 331 do TST), enquanto que o artigo 71, §1º¹², da Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, estabelece a ausência de responsabilidade do Poder Público.

A jurisprudência dominante, todavia, não tem conferido guarida à tese legal de irresponsabilidade do Estado e suas entidades em favor dos resultados trabalhistas da terceirização pactuada. O disposto no artigo 71, §1º, da Lei 8.666, de 21 de junho de 1993 seria uma verdadeira norma de grosseiro privilégio anti-social, bem como desrespeitaria frontalmente clássico preceito constitucional responsabilizatório das entidades estatais (art. 37, §6º, da Constituição Federal).

Tramita, perante o Supremo Tribunal Federal, a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 16, que visa ver declarada a constitucionalidade do artigo 71, §1º da Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, com a conseqüente inaplicabilidade da Súmula 331 do TST nas hipóteses de terceirização perpetrada pelo Poder Público.¹³

A verdade é que a edição da Súmula 331 do TST representa uma maneira do Poder Judiciário dar uma resposta à sociedade, no que se refere ao processo terceirizante. Diante deste contexto, teria o Judiciário duas alternativas: a primeira, seria “fechar os olhos” à terceirização e proferir decisões totalmente divergentes, no mais das vezes negando direitos trabalhistas básicos dos trabalhadores; e a segunda alternativa seria criar uma “norma geral”

¹² Art. 71 – O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§1º - A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o registro de Imóveis. (...)

¹³ A título de esclarecimento, cumpre ressaltar que o julgamento da mencionada ADC foi iniciado, sendo que, após o voto do Senhor Ministro Cezar Peluso (Relator), que não conhecia da ação declaratória de constitucionalidade por não ver o requisito da controvérsia judicial, e o voto do Senhor Ministro Marco Aurélio, que a reconhecia e dava seguimento à ação, pediu vista dos autos o Senhor Ministro Menezes Direito. Ausentes, justificadamente, à sessão, o Senhor Ministro Celso de Mello e a Senhora Ministra Ellen Gracie. Tendo em vista o falecimento do Ministro Menezes Direito, os autos foram remetidos ao gabinete de seu substituto, o Ministro Dias Toffoli. Todavia, como o Ministro Dias Toffoli havia funcionado como advogado-geral da União, quando do início do julgamento do feito, o mesmo declarou-se impedido de atuar no processo. Aguarda-se o resultado final do julgamento. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2497093>>. Acesso em: 10 fev. 2010.

tratando da terceirização até que o Legislativo viesse a normatizar tal fenômeno econômico-social.

A segunda alternativa, qual seja, a edição de uma “norma”, ainda que de natureza jurisprudencial, com o escopo de suprir a lacuna legislativa, parece ser bastante adequada, à medida que não se pode negar direitos trabalhistas pela mera negligência legislativa.

A primeira alternativa, por sua vez, não parece se amoldar perfeitamente à lógica presente no ordenamento jurídico brasileiro, desde a publicação da Carta Magna de 1988. É que o próprio texto constitucional, ao longo do artigo 7º, prevê que são direitos dos trabalhadores os ali descritos, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (*caput*, do artigo 7º, da Constituição Federal). Em sendo assim, se o disposto na Súmula 331 do TST visa à melhoria da condição social dos trabalhadores terceirizados, a mesma é constitucional.

Não é demais esclarecer, ainda, que a aprovação de um texto legal atinente ao processo terceirizante, o mais urgente possível, é necessária, como forma de garantir segurança jurídica tanto para os trabalhadores, que terão mais bem delineadas as atividades em que a terceirização caracterizaria fraude a seus direitos trabalhistas, quanto para os empregadores, que saberiam quais atividades efetivamente seriam e quais não seriam enquadradas como terceirização ilícita.

A esta altura, é de se esclarecer que tramitam, perante o Congresso Nacional, diversos projetos de lei (PL's) relativos ao processo terceirizante, dentre eles o PL 4.302/98 (de iniciativa do Poder Executivo Federal), o PL 3.132/04 (de iniciativa do Deputado Eduardo Valverde - PT-RO), o PL 4.330/04 (de iniciativa do Deputado Sandro Mabel – PR-GO) e o PL 1.612/07 (de iniciativa do Deputado Vicentinho – PT-SP).

O PL 4.302/98 altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Dentre os principais pontos da proposta, está a proibição de contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve e a exigência de que a empresa de trabalho temporário possua capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais). A proposta também termina com o prazo máximo de seis meses para contratação de empregados temporários, mas existe a possibilidade de prorrogação (TERCEIRIZAÇÃO..., 2008, p. 212).

O PL 3.132/004 altera o artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências (estabelece a responsabilidade solidária da empresa contratante de serviços de mão-de-obra, na hipótese de violação das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de

serviços). O mencionado PL prevê que, nos contratos de prestação de serviços ou de subempreitada, a empresa tomadora de serviços por interposta pessoa ou empreiteiro principal responderão solidariamente pelas obrigações trabalhistas do contrato de trabalho que a empresa prestadora de serviços ou o subempreiteiro deixarem de adimplir com os empregados que participaram da execução contratual (TERCEIRIZAÇÃO..., 2008, p. 213).

O PL 4.330/04, por sua vez, regula o contrato de prestação de serviços a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. O objetivo do projeto é regulamentar o trabalho terceirizado (*lato sensu*) para reduzir os custos provocados pela incerteza jurídica que envolve atualmente essas relações. Dentre as normas propostas, está a previsão de responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. A empresa prestadora de serviços deverá estar inscrita no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e na Junta Comercial e seu capital social deverá ser compatível com o número de empregados (TERCEIRIZAÇÃO..., 2008, p. 214).

Já o PL 1621/07, dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista. A proposta proíbe a terceirização da atividade-fim da empresa, que só poderá ser desenvolvida por funcionários diretamente contratados com vínculo empregatício. O projeto de lei também estabelece a responsabilidade solidária entre a tomadora e a prestadora de serviços pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços (TERCEIRIZAÇÃO..., 2008, p. 215)

Espera-se que seja aprovado o projeto de lei que melhor atenda aos anseios dos trabalhadores terceirizados, bem como respeite normas trabalhistas básicas previstas constitucionalmente. De todo modo, enquanto não é publicada uma lei acerca do processo de terceirização, resta ao Judiciário utilizar-se do previsto na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, amoldando-se o ali previsto a cada caso concreto.

5.2 LIMITES À TERCEIRIZAÇÃO?

É importante destacar que a terceirização, quando bem concretizada, tem-se mostrado como um excelente meio de geração de emprego e renda, além de concentrar as empresas na execução de suas atividades essenciais, redundando em majoração dos lucros empresariais e especialização das atividades. Não se pode esquecer, entretanto, que a terceirização indiscriminada também tem se mostrado como um “ótimo” instrumento para

fraudar normas trabalhistas, bem como servido de meio para criação de “empresas de fachada”, que se utilizam da mão-de-obra do trabalhador, sem lhes pagar todas as verbas às quais fazem *jus*.

Estas considerações demonstram o quanto a relação poder econômico-Estado merece ser efetivada quando a matéria é terceirização. De um lado, há o poder econômico buscando maximizar os lucros e, de outro, o Estado, fiscalizando os particulares, no intuito de efetivar direitos sociais. Sabe-se que a economia de mercado não visa a busca da equidade, de justiça social, mas a procura da eficiência, da produtividade e do lucro. O Direito do Trabalho (como manifestação do poder do Estado), neste mister, manifesta-se como forma racional de intervenção da idéia de justiça social, por meio da norma jurídica, sem inviabilizar o próprio avanço deste sistema socioeconômico (GODINHO, 2006, p. 1159).

Estes pontos preliminares já são suficientes para se verificar que a terceirização pode garantir direitos trabalhistas, gerar emprego e renda e propiciar desenvolvimento econômico, desde que utilizada de forma responsável, motivo pelo qual deve ter a rígida fiscalização do Estado. É preciso impor limites, mas também não se pode proibir e considerar todas as terceirizações como sendo fraudulentas, engessando-se o próprio desenvolvimento econômico e social.

Existem hoje, basicamente, quatro hipóteses em que a terceirização são admitidas: a) situações empresariais que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I, do TST); b) atividade de vigilância, regidas pela Lei nº 7.102/1983 (Súmula 331, III, *ab initio*, do TST); c) atividade de conservação e limpeza (Súmula 331, III, do TST); d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (DELGADO, 2005, p. 439-440).

Surge uma dúvida, haveria licitude, na atual conjuntura econômico-social, a terceirização de atividades-fim das empresas?

A grande maioria da doutrina (DELGADO, 2005, p. 442; BARROS, 2005, p. 425; PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 84) e da jurisprudência nacionais veda a terceirização indiscriminada, nas atividades-fim das empresas, salvo a hipótese de trabalho temporário (dispensada, desde já, qualquer conceituação do que seria atividade-fim, eis que termo extremamente aberto como já explanado anteriormente). A explicação estaria no fato de que tal espécie de terceirização feriria o princípio da isonomia, impossibilitando o acesso ao quadro de carreira da empresa usuária dos serviços terceirizados, além de esfacelar a categoria profissional.

Há, contudo, vozes doutrinárias que começam a se disseminar no país, favoráveis à terceirização, nas atividades-fim das empresas. Para Maciel (2008, p. 968), por exemplo, a

possibilidade de terceirização na atividade-fim das empresas de telecomunicações, assim como nas demais empresas que atuam no regime de concessão ou permissão, decorre do art. 175 da Constituição Federal, e está devidamente autorizada pela Lei 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, eis que tais empresas, por prestarem serviços públicos de relevância, têm que exercer tais serviços de forma que atendam satisfatoriamente todo o país, quer através de rede ou medição, ou conforme sistemas de maior celeridade, o que só poderia ser feito através da terceirização das próprias atividades inerentes, essenciais e/ou complementares.

Como mencionado por Maciel (2008, p. 972), a Lei 8.987/1995, em seu art. 25, §1^o¹⁴, possibilita a contratação de pessoal, em atividades inerentes, acessórias ou complementares, nas empresas concessionárias de serviços públicos. Indaga-se: tendo a Lei 8.987/1995 permitido a contratação de pessoal em atividades inerentes, estaria o legislador concedendo “carta-branca” quando da ocorrência de terceirização nas atividades-fim das concessionárias de serviços públicos? Entendendo-se possível a terceirização em atividades-fim, quais os seus limites?

Há decisões judiciais possibilitando a ampla terceirização em atividades inerentes e acessórias, conforme se pode observar de expressivo julgado oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 14^a Região, cuja transcrição segue abaixo:

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. ART. 25, §1º DA LEI 8.987/95. Havendo previsão legal que autorize a concessionária de serviço público a contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não há que se falar em ilicitude de terceirização ou em mera intermediação de mão-de-obra. Recurso desprovido. (TRT 14^a Região, Processo 00639.2006.003.14.00-1. Relator: Juiz Mário Sérgio Lapunka, DJ, 29 de janeiro de 2007, Disponível em: <http://www.trt14.gov.br/acordao/2007/Jan_07/Data29_01_07/00639.2006.003.14.00-1_RO.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2010)

Ao possibilitar a terceirização em atividades inerentes, acessórias ou complementares, o julgado acima possibilita uma ampla terceirização, inclusive em atividades nitidamente atreladas às atividades-fim das empresas concessionárias de serviços públicos.

¹⁴ Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenua essa responsabilidade. §1º. Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados. (...)

Pois bem, todo o problema da possibilidade ou não de se terceirizar mão-de-obra nas atividades-fim das empresas, no contexto brasileiro, está na ausência de norma geral, regulando a terceirização no país. Além do mais, as normas existentes (a exemplo da Súmula 331 do TST e da Lei 8.987/1995) trazem em si conceitos totalmente abertos (atividade-fim, atividade-meio, atividades inerentes, atividade acessória, etc), difíceis, no mais das vezes, de se identificar se a terceirização seria efetivamente lícita ou não.

Está-se diante de dois valores distintos, mas não inconciliáveis entre si. De um lado, há a necessidade de se garantir um trabalho digno ao trabalhador e, de outro lado, a necessidade de se crescer economicamente, com a conseqüente geração de emprego e renda. Qual valor deverá preponderar? A própria Constituição Federal de 1988 parece dar os contornos da solução a ser adotada pelos intérpretes do direito. De um lado, o artigo 170 da Constituição Federal, em seu *caput* c/c incisos II, III e VIII¹⁵, estabelece que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho, tendo, dentre outros princípios regentes, a propriedade privada e sua função social, bem como a busca do pleno emprego. De outro lado, a dignidade da pessoa humana representa um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, III, da Carta Magna¹⁶. Interpretando a problemática ora lançada à luz do texto constitucional, pode-se concluir que a terceirização será considerada lícita caso se respeite a dignidade da pessoa do trabalhador, bem como se a empresa (propriedade privada) cumprir sua função social.

Na verdade, o Direito é mutante, ou seja, varia, de acordo com as necessidades sociais. Não são raros os exemplos de fatos imputados como ilegais outrora, mas, com o passar do tempo, tornam-se legais. O que não pode mudar, insista-se, é a obrigatoriedade de interpretação dos fatos sociais à luz da Constituição Federal. Na atualidade, parece um pouco difícil concluir pela possibilidade de terceirização em atividades-fim das empresas. Os riscos que os trabalhadores poderão assumir podem ser nefastos. Até mesmo sob o ponto de vista psicológico, poderá haver prejuízos aos trabalhadores, que estarão mourejando para as atividades-fim de uma empresa, mas vinculados a outra empresa.

De todo modo, também é arriscado concluir-se que sempre será impossível haver a contratação de terceiros, via empresa interposta, para execução de atividades laborativas. A

¹⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na livre iniciativa, tem como fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] II. propriedade privada; III. função social da propriedade; [...]; VIII. busca do pleno emprego; [...]

¹⁶ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]; III. a dignidade da pessoa humana; [...]

máxima “em Direito, não há verdades absolutas”, amolda-se perfeitamente ao tema ora analisado. Com a evolução histórica, muitos conceitos podem ser modificados. Mas um registro: atualmente, não há como se entender pela constitucionalidade da terceirização indiscriminada de mão-de-obra. Entretanto, quiçá, no futuro, por adversidades sociais, políticas e econômicas seja necessário concluir pela constitucionalidade da terceirização nas atividades-fim das empresas.

Vai-se até um pouco mais além. Muito provavelmente, até mesmo diante da idéia de flexibilização das leis do trabalho, poderá, nos próximos anos, ser legalizada a terceirização em atividades-fim das empresas, de forma ampla. Caberá, entretanto, ao Judiciário e à sociedade civil organizada atentar para a necessidade de elevação dos direitos humanos, os quais devem preponderar sobre simples necessidades econômicas mesquinhas.

Deve-se observar, sobretudo, o papel civilizatório que o trabalho possui. Afinal, “o trabalho dignifica o homem”. Além de ser um exercício de um direito fundamental, é um meio de acesso do homem a outros direitos e bens de conteúdo fundamental, como resultante da “venda de sua força de trabalho” (LOESER, 2008, p. 1355). A relação capital-trabalho há que ser considerada de forma única, no sentido de que a existência do capital depende da satisfação do trabalho digno.

5.3 TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DOS TOMADORES DE SERVIÇOS

O empregador é o responsável primeiro pela satisfação dos direitos assegurados ao trabalhador cujos serviços contrata, vinculando seu patrimônio a esta obrigação. Acontece que a responsabilidade trabalhista na hipótese de terceirização, por envolver uma relação jurídica trilateral (prestador de serviços – empregado – tomador de serviços), assume perspectivas e nuances que a difere da simples responsabilização empregado-empregador.

Com a terceirização, tanto o tomador quanto o prestador de serviços usufruem, direta ou indiretamente, dos benefícios decorrentes da mão-de-obra dos empregados terceirizados. Ganha o tomador, à medida que os serviços são prestados no ambiente de suas empresas e em benefício delas; ganha também o prestador de serviços, tendo em vista que o contrato oneroso firmado entre tomador e prestador baseia-se na prestação de serviços realizados pelos trabalhadores terceirizados.

Não é por outra razão que tanto doutrina quanto jurisprudência costumam conferir responsabilidades trabalhistas tanto aos prestadores de serviços quanto aos tomadores de serviços, no que se refere ao adimplemento de verbas trabalhistas devidas ao terceirizados. E a explicação é bem óbvia: o obreiro presta serviços que beneficiam tanto o prestador quanto o tomador de serviços, devendo ser a álea econômica compartilhada entre os beneficiários diretos e indiretos da prestação dos serviços (tomador e prestador de serviços).

A experiência, também, tem mostrado que diversas empresas prestadoras de serviços abrem e fecham no Brasil, sem o devido pagamento de verbas trabalhistas aos obreiros. No mais das vezes, os trabalhadores terceirizados, diante da inadimplência patronal (por parte dos prestadores de serviços) apenas encontram saída através do Judiciário para receber as verbas trabalhistas às quais fazem *jus*.

Observa Carelli (2006, p. 715) que:

De fato, observando-se o que comumente ocorre nas relações de trabalho em nosso País, inescapável a apreensão do seguinte quadro: trabalhadores contratados em grande número por meio de interposta pessoa, às vezes empregados (ou precarizados) de empresas subcontratadas em cascata, sem o recebimento de vários direitos garantidos pela legislação trabalhista, inclusive salários e verbas rescisórias. Os trabalhadores, que nada ou pouco receberam, têm como saída a busca da Justiça do trabalho, onde constatam, na maior parte das vezes, que a empresa pela qual foram contratados não era idônea e não possui bens para arcar com as dívidas trabalhistas, sendo que, em muitas das vezes, nem existe mais, e seus proprietários, muitos dos quais meros “laranjas”, não podem mais ser encontrados. A saga continua por anos com a negativa de pagamento por parte dos tomadores de serviços, sendo que ao final, estes são responsabilizados, após longo decurso de prazo, isso se, por acaso, não houver um acordo com redução dos valores dos direitos não usufruídos pelo trabalhador. Esse é, em grossas linhas, o quadro perverso que atualmente vige no cenário trabalhista.

Sobressai em importância, diante dessa situação, o princípio da proteção ao trabalhador. Na verdade, busca-se compensar o desequilíbrio entre o economicamente mais fraco, sujeito ao trabalho subordinado, e o empregador, titular do domínio econômico e do poder diretivo de seu empreendimento (BELTRAN, 2001, p. 58). Assim, se tanto o tomador quanto o prestador de serviços se beneficiaram dos serviços prestados pelos terceirizados, não poderia este suportar os riscos da atividade econômica e, ato contínuo, ter como responsável pelo pagamento de suas obrigações trabalhistas apenas ou o prestador ou o tomador de serviços.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 170, *caput*, II e VIII, destaca que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, conforme os ditames da justiça social, sendo orientada por diversos princípios, dentre eles o da função social da propriedade e o da busca do pleno emprego, senão veja-se:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III - função social da propriedade;

[...]

VIII - busca do pleno emprego;

Valorizar o trabalho humano, revestir a propriedade privada de função social e buscar o pleno emprego perpassam por uma série de aspectos, dentre eles a garantia de que o trabalhador terá todas as verbas trabalhistas devidas pagas.

Ao prever a função social da propriedade (artigos 5º, XXIII, 170, III, 182, §2º, e 186, *caput*, da Constituição Federal), o constituinte originário evidenciou sua preocupação em construir um Estado de Direito verdadeiramente Democrático, no qual, sem preferências expressas ou camufladas, possuem a mesma dignidade constitucional tanto os valores sociais do trabalho quanto a livre iniciativa, erigidos que foram em fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo primeiro da Constituição Federal de 1988 (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 1408)

Em sendo assim, não parece justo transferir ao trabalhador o ônus pelo recebimento de verbas decorrentes de uma relação de trabalho; deixar de responsabilizar tomador de serviços, mesmo na hipótese de inadimplência pelos prestadores, não se coaduna com o sistema constitucional de 1988.

Nesse cenário, quando se trata de analisar a responsabilidade do tomador pelo inadimplemento de verbas trabalhistas devidas pelo prestador de serviços, tanto doutrina quanto jurisprudência entendem que o prestador de serviços pode ser responsabilizado, bem como o tomador, ou de forma subsidiária ou de forma solidária, a depender da forma como se deu a execução da intermediação de mão-de-obra.

Em primeiro lugar, ventila-se a responsabilidade subsidiária, prevista na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, já transcrito anteriormente. Na responsabilidade subsidiária, o responsável subsidiário, apenas será compelido a adimplir verbas devidas pelo

responsável principal na hipótese deste não adimplir tais verbas a contento, ou seja, sendo insolvente. Em outras palavras, há preferência de ordem. Primeiro busca-se o patrimônio do responsável principal, para só depois, buscarem-se bens do responsável subsidiário.

Esta espécie de responsabilidade baseia-se na idéia de culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*, ou seja, o tomador de serviços poderá ser responsabilizado pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas pelo prestador de serviços, à medida que escolheu mal quem deveria realizar a terceirização de serviços, bem como não procedeu corretamente à fiscalização. Na verdade, presume-se que o tomador de serviços deverá ter prudência tanto quando for terceirizar (sob pena de caracterizar-se a culpa *in eligendo*), contratando empresas idôneas que paguem corretamente as verbas trabalhistas devidas aos seus laboristas, bem como deverá vigiar o cumprimento de obrigações trabalhistas devidas pelos prestadores de serviços (sob risco de caracterização da culpa *in vigilando*).

Acerca da matéria, colhe-se trecho da fundamentação do acórdão RO 1420.2006.002.13.00-9, sob a lavra da Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga, do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em que, mantendo os termos da sentença de 1ª grau, decidiu que a responsabilidade subsidiária enquadra-se perfeitamente na atual sistemática trabalhista de proteção ao trabalhador, senão veja-se:

Como se pode ver, a hipótese é de terceirização lícita, vez que a autora, através de interposta empresa (TMKT - ESTILO), trabalhava na parte de vendas e assinaturas de revistas de uma editora.

Neste matiz, correta a sua condenação subsidiária no pagamento das verbas trabalhistas, nos termos da Súmula nº 331 do TST:

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

Em razão do caráter protetorial, que cerca as relações laborais, restou pacífico na jurisprudência a responsabilização das empresas contratantes, tomadoras dos serviços, as quais, ao firmar contrato de prestação de serviços terceirizados, devem se cercar de toda as garantias, cobrando da contratada o cumprimento dos seus compromissos trabalhistas e fiscais, sob pena de serem responsabilizados por culpa *in eligendo*.

Destarte, tendo se beneficiado da prestação de serviços da demandante que trabalhava em sua atividade-meio, não prospera a alegação da recorrente de que não poderia ser responsabilizada por haveres trabalhistas já que não participara da relação jurídica. (TRT 13ª Região, Proc. 1420.2006.002.13.00-0. Relatora.: Des.ª Ana Maria Ferreira Madruga, Publicado no DJ, de 15 de setembro de 2007. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portalservicos/>>. Acesso em: 10 dez. 2009).

Quando se fala em responsabilização solidária entre prestadores e tomadores de serviços, no pagamento de verbas trabalhistas devidas aos terceirizados, as divergências jurisprudenciais e doutrinárias são acirradas.

Em primeiro lugar, há aqueles que defendem a impossibilidade de responsabilização solidária dos tomadores de serviços, sob o argumento de que, nos termos do artigo 265 do Código Civil, “a solidariedade não se presume, resulta da lei ou da vontade das partes”. Ora, se a solidariedade não se presume, e se inexistente lei estabelecendo a responsabilidade solidária dos tomadores de serviços na hipótese de inadimplemento de verbas trabalhistas devidas pelos prestadores, não seria possível ventilar-se a responsabilidade solidária quando se falasse em terceirização. Neste sentido, veja-se jurisprudência a seguir:

Responsabilidade subsidiária. Terceirização. A solidariedade não se presume. Pressupõe a existência de lei, de disposição contratual ou de fraude. A responsabilidade da contratante, na terceirização de serviços que poderiam ser executados com mão-de-obra própria é subsidiária. Matéria já superada na jurisprudência do TST, conforme Súmula 331, item IV. Recurso do autor a que se nega provimento nesse ponto. (TRT 2ª Região, Proc. 1196.2008.089.02.00-0. Relator: Des. Eduardo de Azevedo Silva, Publicado no DJ, de 25 de agosto de 2009. Disponível em : <http://trtcons.srv.trt02.gov.br/consulta/votos/turmas/20090804_20080935987_R.htm>. Acesso em: 05 jan. 2010).

Há ainda uma outra corrente, abraçada por Maior (2009), defendendo que o prestador e o tomador de serviços devem sempre ser responsáveis solidariamente pelo pagamento de verbas trabalhistas, quando se fala em terceirização. No caso, o mencionado doutrinador parte da idéia de que, tanto na terceirização como no grupo econômico, é verificada a formação de uma cadeia produtiva, que se aproveita das forças de trabalho. Assim, se todos se aproveitam das forças de trabalho, deverão prestador e tomador ser responsabilizados de forma solidária no pagamento de verbas trabalhistas. Ainda de acordo com o autor, tem ganhado força a presunção de solidariedade, para satisfação mais eficiente da obrigação.

Carelli (2006, p. 717) entende que a responsabilidade do tomador de serviços deve ser direta, podendo os empregados terceirizados requererem o pagamento de verbas trabalhistas diretamente do tomador ou do prestador de serviços. O empregador, ao contratar um terceiro para a realização de uma atividade econômica, assume o risco do inadimplemento das verbas trabalhistas devidas pelo prestador de serviços. Na hipótese de o tomador de

serviços adimplir as verbas trabalhistas devidas pelo prestador, teria aquele legitimidade para ação regressiva em relação a este, pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas.

E como se daria a responsabilização trabalhista, na hipótese da chamada “quarteirização”, ou seja, da terceirização da terceirização? Pois bem, ocorrendo a “quarteirização”, impõe-se a responsabilidade solidária de todos os envolvidos pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados. O julgado a seguir, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, é emblemático, no sentido de que, ocorrendo “quarteirização”, todas as empresas envolvidas são responsáveis solidárias no pagamento das verbas trabalhistas devidas aos terceirizados, senão veja-se:

Quarteirização dos serviços. Fraude à legislação trabalhista. Responsabilidade solidária das empresas envolvidas. Inteligência do art. 942 do CCB. Se uma empresa contrata outra para lhe prestar serviços, pondo trabalhadores à sua disposição, ainda que o faça dentro de um pretenso direito, e esta indevidamente subcontrata uma terceira para o desempenho dos serviços destinados ao tomador, que se inseriam na sua atividade-fim para a qual foi contratada, em flagrante ‘quarteirização’ dos serviços, todos os envolvidos terão responsabilidade solidária pelos danos causados aos trabalhadores, pelo risco a que os direitos destes foram expostos. Recurso Ordinário não provido. (TRT 2ª Região, Proc. 2585.2006.471.02.00-5. Relator: Des. Nelson Nazar, Publicação no DJ, de 22 de agosto de 2008. Disponível em: <http://trtcons.srv.trt02.gov.br/consulta/votos/turmas/20080814_20070565346_R.htm>. Acesso em: 05 jan. 2010).

Há ainda aqueles que defendem a responsabilidade solidária, entre prestadores e tomadores de serviços, mas na hipótese de ocorrência de terceirização ilícita (DELGADO, 2005, p. 442; BARROS, 2005, p. 423). Essa corrente suscita que, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Logo, sendo nula a terceirização fraudulenta, plenamente possível e viável a responsabilização solidária tanto do prestador quanto do tomador de serviços. Essa é a posição majoritária. Note-se aresto colacionado acerca da matéria, em que se constata que o Tribunal Superior do Trabalho entende que, caracterizada a ilicitude da terceirização, as empresas contratantes são solidárias na obrigação dos débitos oriundos do contrato de trabalho do terceirizado:

A intermediação de mão-de-obra só é permitida nos casos expressamente previstos em lei. Caracterizada a ilicitude da terceirização, as empresas contratantes são solidárias na obrigação pelos débitos oriundos do contrato de trabalho de empregado que executou serviços essenciais à atividade-fim da tomadora de serviço.

(TST, RR - 679900/2000.2. Relator: Juiz Convocado: Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 12-12-2001, 2ª Turma, Publicado no DJ, de 22 de fevereiro de 2002. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-679900/2000.2&base=acordao&rowid=AAAdFEAAwAAACQzAAC&dataPublicacao=22/02/2002&query=terceirização solidariedade>>. Acesso em: 10 dez. 2009).

A necessidade de responsabilização tanto do prestador quanto do tomador de serviços é iminente. Os riscos da atividade econômica devem ser compartilhados por aqueles que exploram a atividade econômica, não havendo justificativas para se eximir ou o tomador ou o prestador de serviços, na hipótese de inadimplemento de verbas trabalhistas.

Todavia, vale a pena o alerta: transferir automaticamente a responsabilidade trabalhista dos prestadores aos tomadores de serviços, na hipótese de terceirização lícita, é entendimento deveras radical, que pode comprometer a própria continuidade da terceirização no país.

Ora, se por um lado não se deve negar garantias para que os trabalhadores terceirizados percebam as verbas trabalhistas devidas, por outro não se pode negar a existência e importância que o processo terceirizante pode assumir como veículo de geração de emprego e renda. Cabe utilizar o bom senso e o princípio da proporcionalidade, diante de cada caso concreto.

Ocorrendo terceirização ilícita, a responsabilidade do prestador e do tomador de serviços deverá ser solidária, podendo o empregado buscar a satisfação de seu crédito através do patrimônio de qualquer devedor solidário.

Agora, na ocorrência de terceirização lícita, uma responsabilização solidária do prestador e do tomador de serviços, à primeira vista, parece não ser a melhor medida a ser tomada. Se a responsável principal pelos trabalhos dos empregados terceirizados foi a empresa prestadora, é ela quem deve ser a principal responsabilizada pelo pagamento de tais verbas, no entanto, não se conseguindo satisfazer o crédito obreiro com patrimônio das empresas prestadoras ou de seus sócios é que parece justificável executarem-se bens dos tomadores de serviços.

5.4 POR QUE OS TRABALHADORES JOVENS ATRAEM TANTO O PROCESSO TERCEIRIZANTE?

Contratar trabalhadores experientes por um preço, cada vez menor, é, sem dúvida, um dos objetivos do capitalista. Com experiência, os trabalhadores não desperdiçam tempo nem precisam começar a aprender determinada atividade produtiva; já sabem o que devem fazer; o desperdício de tempo é menor; a geração de lucros é, obviamente, maior.

Em verdade, conseguir trabalhadores qualificados por preços bastante reduzidos não parece ser um objetivo fácil de alcançar. Se há contratação de trabalhadores qualificados, os custos com pessoal é maior, à medida que, quanto mais qualificados os trabalhadores, maiores suas exigências por melhores salários; se há contratação de trabalhadores inexperientes e despreparados, os custos da produção também são elevados, eis que o mercado terá que oferecer cursos profissionalizantes aos recém chegados ao mercado de trabalho... Diante deste contexto, o sistema capitalista tem procurado, cada vez mais, encontrar um meio termo entre uma boa qualificação dos trabalhadores e uma redução quantitativa dos salários.

Uma alternativa possível seria baratear os custos de produção a tal ponto que, mesmo contratando trabalhadores qualificados e bem pagos, ainda assim, estar-se-ia obtendo elevadíssimos lucros (altos lucros através da redução de custos com insumos, máquinas, etc).

A segunda alternativa seria baratear os custos com pessoal a tal ponto que os gastos com produção não pudessem superar os lucros empresariais (altos lucros mediante a redução de custos com pessoal).

A segunda alternativa parece ser a mais utilizada atualmente. Reduzem-se os gastos com pessoal a tal ponto que os desperdícios com a produção (decorrentes da redução drástica com pessoal) não conseguem gerar uma redução nos lucros empresariais.

Diante desta lógica, a contratação de trabalhadores jovens aparece como uma alternativa para a redução de custos com os empregados. Se por um lado, a contratação de jovens gera gastos para os empregadores (que precisarão qualificar os empregados jovens e inexperientes), por outro, pode assumir um efeito bastante vantajoso (por meio de uma expressiva redução salarial). Há uma compensação, em benefício do capital.

Não se deve esquecer, ainda, que as instabilidades financeiras, desemprego e incertezas acerca do futuro fazem com que os jovens sejam levados a se adaptar a ocupações instáveis e a encarar objetivamente a precarização das formas de contratação como algo que se generaliza continuamente (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 176). Em outras palavras, a

precarização das condições laborais dos trabalhadores jovens passa a ser vista por estes como algo natural, como consequência da própria globalização; algo de que não se pode fugir.

“Os jovens comparecem, portanto, como vendedores da força de trabalho destituídos de uma experiência histórica que sirva para cotejar com a realidade” (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 177). A força de trabalho dos jovens, assim, tende a transformar-se numa mercadoria com características bastante peculiares: baixo custo; maior adaptabilidade às novas tecnologias; maior submissão às condições de trabalho precário, diante da insegurança do emprego; ambições e vontade de aprimorar a carreira no mercado; necessidade frenética de inserção no mercado de trabalho, diante de constituição familiar sem planejamento; dentre tantas outras.

Como lembram Antunes e Alves (2004, p. 335), uma tendência do mundo do trabalho é a crescente exclusão dos jovens das condições dignas de emprego, aumentando as fileiras de trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectiva de trabalho.

Entender o trabalhador de hoje tem sido muito mais complexo do que a análise do empregado de dias atrás. A classe trabalhadora hoje vive de modo ampliado, representam, cada vez mais, seres sociais que vivem da venda da sua força de trabalho, que são assalariados e desprovidos dos meios de produção (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 343).

A terceirização, por exemplo, constitui uma das formas mais correntes de contratação de pessoal jovem, via precarização do trabalho. A necessidade de submissão às condições de trabalho, das mais diversas maneiras, bem como as incertezas acerca do futuro, têm levado os jovens a serem atraídos à execução de trabalhos nas terceiras. Se não bastasse, a possibilidade de futura efetivação nas empresas tomadoras de serviços, também, tem servido para atrair jovens terceirizados, sob as mais diversas condições de laborais.

Palmeira Sobrinho (2008, p. 176) realizou uma pesquisa acerca da idade média dos trabalhadores terceirizados e efetivos da Petrobrás S/A, tendo constatado que a grande maioria dos terceirizados possuem até 38 (trinta e oito) anos de idade. E essa situação é inversa a dos trabalhadores efetivos, eis que mais da metade destes possuiriam mais de 39 anos de idade. Note-se a Tabela abaixo.

Tabela 1 - Comparativo. Média de idade. Efetivos e Terceirizados

Idade	Terceirizados	Efetivos
Entre 16 e 18 anos	40,80%	26,20%
Entre 29 e 38 anos	40,80%	6,80%
Entre 39 e 40 anos	13,30%	51,50%
Acima de 48 anos	4,10%	12,60%
Não informou	1%	2,90%

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 176.

Não se nega a importância da inserção de trabalhadores jovens no mercado de trabalho. A questão é a forma como se dá essa inserção, baseada, no mais das vezes, tolhando-se direitos trabalhistas básicos, bem como desrespeitando-se a própria idéia de dignidade da pessoa humana, contida no artigo 1º, III, da Constituição Federal.

Ressalte-se, por oportuno, que a redução de direitos dos terceirizados, muitas vezes, vem atrelada a uma idéia mesquinha de “desenvolvimento” que não ilude nem mesmo ao mais desavisado intérprete. Como falar em “desenvolvimento” jungido a uma redução de direitos conquistados, muitas vezes, de forma sangrenta, pelos trabalhadores, durante anos? A retórica capitalista é, no mínimo, frágil. Que a terceirização pode gerar crescimento e desenvolvimento econômico e social não há dúvidas. O problema é a forma como o processo terceirizante está se processando, no Brasil, sem uma legislação específica, e, via de regra, em benefício de poucos (capital).

Em verdade, o desenvolvimento econômico se coloca para além do crescimento econômico. Isto porque o desenvolvimento supõe a partilha de oportunidades, devendo prevalecer a inclusão social sobre a acumulação de bens. Não se pode falar em desenvolvimento econômico sem se ter em conta as condições de trabalho, assim como justificar-se o progresso econômico à custa da exclusão sócio-laboral (CECATO, 2008, p. 9-10).

Outra questão que não se pode esquecer é o fato de que, paralelamente, ao grande número de contratação de jovens, a terceirização também vem acompanhada de uma grande rotatividade no emprego. Não há grandes controvérsias acerca do fato de que a duração dos contratos de trabalhos dos terceirizados são, via de regra, bem inferiores aos dos efetivos. É fato. Isto impulsiona, ainda mais, a contratação de mão-de-obra jovem barata. Em outras palavras, há uma “renovação periódica” dos trabalhadores terceirizados, sempre em busca de se contratar mão-de-obra mais barata e mais jovem. Contratam-se trabalhadores jovens; com o

tempo, eles são demitidos e são contratados trabalhadores mais jovens, e assim sucessivamente. A “instabilidade” ao emprego é clara.

Veja-se, abaixo, mais uma Tabela, elaborada por Palmeira Sobrinho (2008, p. 182), deixando claro que o tempo de serviços dos terceirizados é bem inferior ao dos trabalhadores efetivos, no âmbito da Petrobrás S/A, senão veja-se:

Tabela 2 - Petroleiros não efetivos. Tempo de serviço

Menos de 1 ano	20,40%
Entre 1 a 3 anos	58,20%
Mais de 3 anos	21,50%

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 182.

Tabela 3 - Petroleiros efetivos. Tempo de serviço

Menos de 5 anos	30,10%
De 5 a 10 anos	1%
De 10,1 a 15 anos	1%
De 15,1 a 20 anos	26,20%
Acima de 20 anos	40,8
Não informou	1%

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 182.

Os quadros acima são autoexplicativos. De todo modo, cumpre destacar o fato de que, quase 80% (oitenta por cento) dos petroleiros terceirizados, que participaram da pesquisa, não possuíam tempo de serviço superior a 3 (três) anos. Quando a análise parte para os petroleiros efetivos, a situação muda. Praticamente 70% dos petroleiros efetivos possuem uma duração em seus contratos de trabalho superior a 5 anos de serviço. Os números são expressivos.

Isto, apenas, confirma a necessidade de sempre se contratarem trabalhadores jovens, quando se fala em terceirização. “Renovam-se” os trabalhadores a cada “temporada”, o que reflete na redução do tempo de serviço.

Os reflexos psicológicos em relação aos trabalhadores terceirizados também podem ser facilmente visualizados. Com efeito, a convivência de terceirizados e efetivos no âmbito de uma mesma empresa, submissos a condições de trabalho diversas, nada mais do que reflete

uma situação de distinção entre aqueles detentores de contratos de trabalho mais “estáveis” e aqueles com regime de trabalho “precário”. Diferença salarial, tempo de serviço diferenciado, concessão distinta de direitos trabalhistas; tudo isso vem se inculcando de forma perversa na mentalidade dos trabalhadores. As conseqüências, a história dirá¹⁷ e, pelo jeito, não será das melhores. Uma atitude do Estado, via regulamentação do processo terceirizante, é mais do que necessária no atual estágio de desenvolvimento econômico e social.

Como já se disse, a terceirização representa uma forma de geração de empregos predominantemente para a classe de trabalhadores jovens. Todavia, não se pode concluir que a contratação de jovens na terceirização venha sucedida de uma elevação salarial, bem como de uma melhoria das condições de trabalho dos obreiros. Muito pelo contrário; a contratação juvenil tem sido sucedida de uma redução salarial, bem como de uma precarização das condições de trabalho, seja no que tange ao âmbito estritamente individual seja no que se refere ao aspecto coletivo.

A relação jurídica triangular, proporcionada pela terceirização, é bem mais complexa do que parece. Repita-se, não se nega a importância da contratação de mão-de-obra juvenil, principalmente para efetivação da dignidade da pessoa do trabalhador jovem (artigo 1º, III, da Constituição Federal). O emprego é algo positivo, mas, quando é revestido de condições precárias, não alcança a dignidade *pro operário*.

5.5 TERCEIRIZAÇÃO E SALÁRIO

Quando se fala em redução dos custos com pessoal, a primeira imagem que se vislumbra é a que envolve a demissão de funcionários ou a redução de salários. Não é por outro motivo, que quando uma empresa, via de regra, deseja reduzir custos com pessoal, ou demite ou estabelece uma política remuneratória tendente a reduzir os salários dos trabalhadores.

Considerando-se, então, que a terceirização tem provocado uma redução de custos com pessoal, poderia o intérprete mais apressado concluir que a mesma causaria redução na

¹⁷ Em alguns casos, inclusive, as conseqüências já foram constatadas. Um exemplo foi o acidente na Plataforma P-36 da Petrobrás (15/03/2001), que teve 10 vítimas fatais e diversos feridos, fruto da precarização do trabalho, no mais das vezes, via intermediação de mão-de-obra.

quantidade de funcionários, bem como a redução invariável dos salários. Contudo, esta conclusão não está totalmente correta.

Em primeiro lugar, cumpre ressaltar que, pesquisas realizadas sobre a terceirização no país têm mostrado que o processo terceirizante, longe de causar redução no número de pessoas empregadas, tem gerado um aumento significativo no número de pessoas trabalhando com suas carteiras de trabalho assinadas.

Neste sentido, ressalte-se trecho de matéria publicada no “Jornal do Brasil”, do dia 01/03/2008, sob o título “Terceirização de serviços alivia o crescimento do desemprego”: acho que não deve ser assim.

Terceirização de serviços alivia o crescimento do desemprego

O processo de terceirização de serviços, quem diria, contribuiu para aliviar o desemprego no começo deste ano. Em janeiro, o aumento de 4,9% dos postos de trabalho no ramo de atividade liderado pelas empresas terceirizadas contrastou com a redução de 3,6% dos trabalhadores no comércio. O resultado foi um desemprego menor que o esperado no mês mais suscetível a demissões: a taxa subiu de 7,4% em dezembro para 8% da População Economicamente Ativa (PEA) em janeiro - a mais baixa desta época do ano já apurada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). [...] (JORNAL DO BRASIL, 2010).

Pode-se extrair da leitura atenta da matéria *supra* que, mesmo reduzindo gastos com pessoal, a terceirização tem provocado um aumento do emprego, inclusive em momentos de crise mundial.

Ocorre que o aumento nos índices de empregados terceirizados também vem sucedido de uma redução no número de trabalhadores efetivos. Estudos acerca do tema tem constatado uma redução drástica no número de efetivos, em detrimento do aumento considerável no número de terceirizados, conforme se pode observar do gráfico a seguir, elaborado pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - (2007, p. 69), no âmbito da Petrobrás S/A:

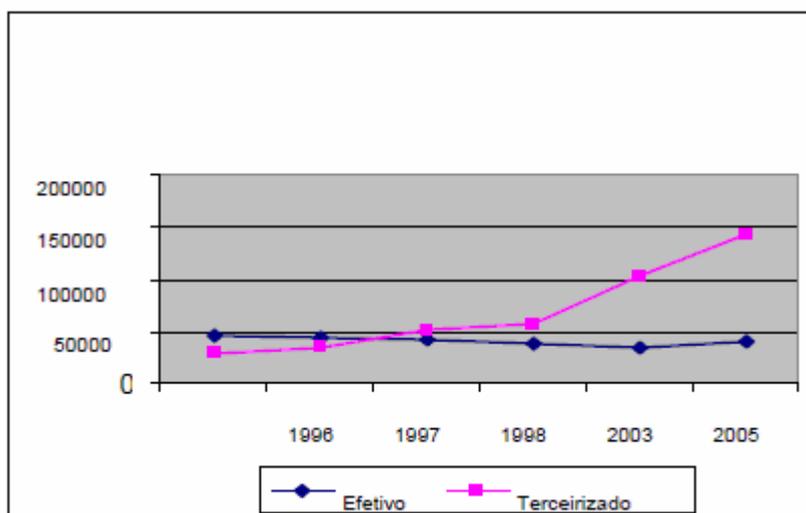


Gráfico 1 - Evolução dos efetivos e dos terceirizados, na Petrobrás S/A, no período de 1995 a 2005. (FONTE: DIEESE, 2007, p. 69).

Acontece que este aumento no número de terceirizados tem sido seguido de um aumento da precarização das condições de trabalho. Nas palavras de Druck e Borges (1992), a própria terceirização pode ser lida como sinônimo de precarização. É que a qualidade dos postos de trabalho está diretamente associada ao tipo de empresa: os melhores tendem a estar concentrados nas grandes empresas, onde esse padrão esteve sempre limitado às multinacionais, às estatais e a algumas poucas empresas nacionais. A vantagem da terceirização para as empresas, assim, está exatamente na possibilidade de eliminar esses postos, transferindo o maior número deles das grandes empresas para empresas menores, cujos retornos, em termos de salários, benefícios e carreira, são historicamente menores, quando não muito menores.

Acontece que, aliada a um aumento dos postos de trabalho, a terceirização tem provocado uma redução significativa no valor dos salários dos trabalhadores terceirizados, posto que a remuneração percebida por estes – via de regra – é infinitamente menor do que o salário percebido pelos efetivos. Os números impressionam.

Conforme tabela a seguir, em pesquisa realizada no âmbito da estatal Petrobrás S/A, ficou constatado que os trabalhadores efetivos com remuneração até 3 (três) salários mínimos é de 0% (zero por cento). Já os trabalhadores terceirizados (que prestam serviços à Petrobrás S/A) com remuneração de até 3 (três) salários mínimos corresponde a 78,60% (setenta e oito vírgula sessenta por cento). Veja-se a Tabela a seguir.

Tabela 4 - Remuneração. Efetivos e terceirizados

Remuneração	Terceiras (*)	Petrobrás (**)
1 até 3 Sal. Mínimos	78,60%	0%
+ de 3 até 6 Sal. Mínimos	17,30%	51,10%
+ de 6 até 10 Sal. Mínimos	3%	41,70%
Acima de 10 Sal. Mínimos	1%	7,20%

O salário mínimo da época dos levantamentos:

(*) Salário mínimo de maio de 2004 = R\$ 260,00

(**) Salário mínimo de maio de 2006 = R\$ 350,00

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 183.

Os dados acima são preocupantes. Concebida como uma forma de favorecer a especialização das empresas em suas atividades-fim, a terceirização tem se mostrado, no atual estágio, como uma forma de clara precarização das relações de trabalho, pelo menos no que diz respeito ao aspecto remuneratório. Lembra Palmeira Sobrinho (2008, p. 183), ainda, que um estagiário da Petrobrás S/A recebe como remuneração a quantia mensal de aproximadamente R\$ 500,00¹⁸. Ou seja, um estagiário, que no mais das vezes exerce uma jornada bem inferior a um terceirizado, e possui uma carga de responsabilidade bem menor do que este, possui um salário muitas vezes não percebido pelos terceirizados.

A redução dos salários dos terceirizados provoca impactos diretos não somente na relação de trabalho, mas nas próprias relações econômicas, eis que, com a redução do poder de consumo dos trabalhadores, há também uma redução das vendas de produtos. Conclusão: a redução do poder de consumo dos trabalhadores pode gerar uma estagnação econômica.

Ora, não se pode esquecer que, se por um lado a redução de custos com os trabalhadores pode gerar uma valorização do capital, por outro, também não se pode esquecer que uma redução excessiva do poder de consumo dos trabalhadores é deveras prejudicial ao mercado. É que, se há redução do poder de compra dos trabalhadores, há, também, invariavelmente, uma redução do consumo, o que refletirá negativamente nos diversos setores da economia. Ou seja, a precarização indiscriminada das condições de trabalho, proporcionada através da redução dos salários, pode causar uma estagnação econômica e social.

O quadro acima, dando conta das diferenças remuneratórias entre terceirizados e efetivos, também mostra outro dado: a discriminação salarial entre efetivos e terceirizados.

¹⁸ É importante levar em consideração que esse valor aproximado de R\$ 500,00 era pago entre os anos de 2004 e 2006, pela Petrobrás.

Diante dessa diferença remuneratória entre efetivos e terceirizados, passou a se discutir, no âmbito doutrinário e jurisprudencial, se seria ou não possível equiparar os salários de terceirizados aos salários dos efetivos. Afinal de contas, poder-se-ia estar diante de uma clara hipótese de discriminação remuneratória, combatida veementemente no texto constitucional (art. 5º, *caput*, I, e 7º, XXX e XXXII, da Constituição Federal).

Ora, a Constituição Federal (artigos 5º, *caput*, I, e 7º, XXX e XXXII) impõe o princípio da igualdade, vedando, por conseguinte a discriminação salarial entre trabalhadores que realizam a mesma atividade, na mesma empresa. A propósito, note-se a redação dos artigos 5º, *caput*, I, e 7º, XXX, XXXII, da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

Art. 7º - *caput* [...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...]

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...]

A previsão de isonomia salarial entre trabalhadores, que exercem trabalho de igual valor, encontra-se também prevista no texto consolidado, mais especificamente no artigo 461, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que possui a seguinte redação: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

A vedação constitucional e legal em se distinguir os salários percebidos pelos trabalhadores que exercem trabalho de igual valor há muito que é prevista em nosso ordenamento jurídico. Afinal, se dois trabalhadores prestam serviços de igual valor, simultaneamente, para o mesmo empregador, a identidade de salários é medida que se impõe, ante o princípio da isonomia.

Com a terceirização, entretanto, o tema assume contornos um pouco diversos. É que, com a terceirização, os trabalhadores envolvidos (terceirizados e efetivos) não se encontram

vinculados a um mesmo empregador. Ora, como se equiparar um terceirizado a um efetivo, se ambos prestam serviços a pessoas distintas?

Na hipótese de terceirização ilícita, parece que o tema não apresenta grandes dificuldades. É que a terceirização ilícita faz gerar o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços (Súmula 331 do TST). Logo, tanto terceirizado quanto efetivo encontram-se vinculados ao mesmo empregador, quando se fala em terceirização ilícita. Conseqüentemente, nestes casos, resta possível, e até mesmo necessária, a equiparação entre terceirizados e efetivos.

A dificuldade maior está quando se fala em terceirização lícita, ou seja, como se conceder o mesmo salário aos efetivos e aos terceirizados, vinculados a empregadores diversos, na hipótese de terceirização lícita?

Para Garcia (2008, p. 22), tendo em vista a previsão do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de exigir a existência de mesmo empregador, mostra-se relevante diferenciar as hipóteses em que a terceirização é juridicamente admitida e as hipóteses em que ela é vedada. Assim, para o mencionado autor, quando se fala em terceirização ilícita, a equiparação salarial é necessária. Já quando se fala em terceirização lícita, diante da diferenciação de empregadores, não haveria que se falar em isonomia salarial entre efetivos e terceirizados.

No mesmo sentido, colhe-se o seguinte julgado oriundo da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, o qual foi posteriormente reformado pela SDI-1 do mesmo Tribunal:

RECURSO DE REVISTA - ISONOMIA SALARIAL ENTRE E M PREGADO DE EMPRESA TERCEIRIZADA E OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. O pleito em questão, fundado no princípio da isonomia, art. 5º, *caput*, não encontra amparo quando a condição do reclamante é distinta daqueles empregados contratados diretamente pela segunda reclamada estes integrantes da categoria dos bancários. Além disso, a contratação por empresa interposta não autoriza a aplicação analógica do artigo 12 da Lei 6.019/74, já que a empregada não exercia trabalho temporário, sendo inaplicável o referido preceito legal. Recurso de revista conhecido e provido (TST-6ª Turma. RR-1400/2005-023-03-00.2. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga. DJU, 30 de março de 2007).

Diversamente do entendimento esposado por Garcia, entende Delgado (2005, p. 464-466) que não se justifica a resistência à isonomia salarial dos terceirizados e dos efetivos, na hipótese de terceirização lícita. É que se constata, pela fórmula terceirizante, a criação de um

padrão de contratação de força de trabalho sumamente inferior àquele que caracteriza o trabalhador submetido a contrato empregatício clássico. Todavia, a ordem constitucional vigente no país veda distinções jurídicas relacionadas a casos idênticos (princípio da igualdade). Se a fórmula terceirizante não vier acompanhada de remédio jurídico da comunicação remuneratória, transformar-se-á em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando ainda mais o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do Brasil.

Melhado (1996, p. 22) adota o mesmo posicionamento, no sentido de se possibilitar a equiparação salarial entre efetivos e terceirizados na hipótese de terceirização lícita. Para o autor, remunerar, de modo diferente, profissionais que executam igual trabalho é distinguir, no sentido discriminar, inferiorizar e marginalizar um seguimento social, na nova realidade trazida pela globalização econômica. Em sendo assim, para o mencionado autor, é vedada a diferenciação salarial entre a remuneração percebida pelo terceirizado e a percebida pelo efetivo.

Na verdade, a distinção entre efetivos e terceirizados leva a uma verdadeira *apartheid* social que recria uma situação diferenciada em dimensões mais graves, uma vez que atinge a própria convivência dos trabalhadores (RÜDIGER, 2002, p. 399).

A possibilidade de equiparação salarial entre efetivos e terceirizados constitui fruto de interpretação doutrinária e jurisprudencial do artigo 12, da Lei 6.019, de 03 de janeiro de 1974 (Lei do Trabalho Temporário), transcrito a seguir:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

Como se pode observar do texto legal, é garantido ao trabalhador temporário remuneração equivalente à percebida pelos trabalhadores das empresas tomadoras de serviços. Colhendo-se o que dispõe o artigo acima mencionado, e relacionando-se à hipótese de terceirização de serviços, tanto doutrina quanto jurisprudência, passaram, em diversos momentos, a admitir equiparação salarial entre efetivos e terceirizados também na hipótese de terceirização lícita.

Neste mesmo sentido, cumpre ressaltar que, no período de 01/09/2007 a 23/11/2007, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), em conjunto

com a ENAMATRA (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados) e o Tribunal Superior do Trabalho organizaram a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, com o objetivo de realizar um debate jurídico sobre temas envolvendo direito material e processual do trabalho. Na oportunidade, foram aprovados diversos enunciados, para fins de orientar juízes e jurisdicionados acerca de temas envolvendo a relação de emprego e a Justiça do Trabalho. O destaque vai para o Enunciado 16, II, transcrito a seguir, que estabelece a equiparação salarial entre trabalhadores terceirizados e efetivos, inclusive na hipótese de terceirização lícita.

16. SALÁRIO.

[...]

II – TERCEIRIZAÇÃO. SALÁRIO EQÜITATIVO. PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO. Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.

Embora o Enunciado 16, II, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, não possua efeito vinculante, serve como instrumento interpretativo de normas *justralhistas*, podendo ser utilizado em diversas decisões judiciais, que apreciam a matéria ora debatida.

A propósito, a questão da isonomia salarial entre efetivos e terceirizados já foi objeto de apreciação pela SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive decidindo-se pela necessidade de se igualarem os salários dos efetivos e dos terceirizados, conforme se pode observar do julgado a seguir:

EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO POSTERIOR À LEI N.º 11.496/2007. TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEI N.º 6.019/74 . A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta (Súmula 331, II, do TST). Contudo, a impossibilidade de se formar vínculo com a administração pública não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas asseguradas aos empregados públicos que exerçam funções idênticas àquele. Com efeito, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela presença de mecanismos e princípios que intentam evitar tratamentos discriminatórios entre obreiros que se encontrem na execução de tarefas iguais e submetidos a idênticos encargos, por ocasião da prestação de serviço. A Constituição Federal, em seus artigos 5.º, *caput*, e 7.º, XXXII e XXXIV, consagra o princípio da isonomia e afugenta o tratamento discriminatório. O princípio da isonomia visa, também, a evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que exerçam trabalho igual para um mesmo empregador. A

equiparação salarial encontra fundamento jurídico na própria Carta (artigos 5.º, *caput*, e 7.º, XXXII e XXXIV), bem como em normas esparsas, como a do artigo 12 da Lei 6.019/74. Ao estabelecer preceito de isonomia remuneratória, esta norma concretiza os dispositivos constitucionais concernentes à idéia de isonomia e proteção ao salário (art. 7.º, VI, VII e X, da Constituição Federal). Daí por que, embora não tenha sido o Reclamante contratado com base na Lei 6.019/74, o preceito que assegura o salário equitativo impõe-se a quaisquer outras situações de terceirização.

Aplicável, portanto, o artigo 12, a, da Lei 6.019/74, de forma analógica, ao contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de embargos conhecido e improvido. (TST-ER-664973/2000.6, Relator: Min. Horácio Senna Pires, SBDI-1, publicado no DJ de 29-8-2008. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4489350.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 10 jan. 2010).

A questão do salário equitativo em relação a terceirizados e efetivos é complexa e grande parte de sua complexidade é fruto da ausência de regulamentação, *lato sensu*, acerca da terceirização. Houvesse uma lei, regulando o processo terceirizante no Brasil, *lato sensu*, talvez, não se tivessem tantas inquietações acerca das repercussões de tal fenômeno nos contratos de trabalho.

De todo modo, a ausência de normatização não pode servir de instrumento à precarização das relações de trabalho, bem como à discriminação remuneratória entre trabalhadores efetivos e terceirizados. A busca de uma solução à luz do texto constitucional representa uma necessidade, tanto para os trabalhadores quanto para a própria sociedade. Diante disso, a concessão do salário equitativo entre terceirizados e efetivos parece ser a solução que mais se amolda ao texto constitucional. Ora, se os trabalhadores realizam os mesmos trabalhos no âmbito de uma mesma empresa, não se justifica uma diferenciação salarial, mesmo que eles estejam vinculados a empregadores diversos.

A questão não é meramente econômica, mas social. Não se trata apenas de negar ou não a isonomia salarial, mas de se aceitar ou de se rejeitar a discriminação (em seu sentido mais amplo possível), entre efetivos e terceirizados. Não parece que uma conduta tendente a reduzir direitos, via discriminação, coadune-se com o ordenamento jurídico nacional.

5.6 TERCEIRIZAÇÃO, MEDICINA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

O artigo 6º, da Constituição Federal prevê que a todos são garantidos o direito à educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à

maternidade e à infância, e à assistência aos desamparados, representando, pois, direitos oponíveis ao Estado brasileiro (MENDES; COELHO; BRANCO, 2009, p. 762).

Embora a saúde represente um dever do Estado (artigo 196 da Constituição Federal), quando se fala sob o prisma do contexto produtivo, a saúde representa não só um dever do Estado, mas também um dever do empregador, em adotar todas as normas de medicina e segurança do trabalho, para fins de se manter a saúde de seus laboristas.

Vale salientar que, quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos (vida, saúde, capacidade de trabalho, etc), os quais deverão ser protegidos por estes, com adoção de normas de medicina e higiene do trabalho (BARROS, 2005, p. 1006).

Via de regra, as condições em que se realiza o trabalho não estão adaptadas à capacidade física e mental do empregado, devendo, assim, ser implementada uma série de medidas com o intuito de anularem ou, pelo menos, reduzirem riscos. As más condições de trabalho provocam riscos e enfermidades já conhecidos há muitos anos, e que continuam a ser difundidos. A par dessas enfermidades, existem outras que acometem o empregado, gerando acidentes e envelhecimento precoce; dentre as principais causas, o destaque vai para a duração excessiva da jornada de trabalho, falta de repouso suficiente, tarefas repetitivas, posturas inadequadas, tensão constante (BARROS, 2005, p. 1004-1005).

Ao que tudo indica, entretanto, quando se fala em terceirização, as hipóteses de inobservância às normas de medicina e segurança do trabalho são mais constatadas, motivo pelo qual tem se sido a terceirização considerada nos últimos anos como uma das formas correntes de precarização das relações de trabalho.

Em estudo minucioso realizado por Palmeira Sobrinho (2008, p. 167), acerca da terceirização e reestruturação produtiva no âmbito da estatal Petrobrás S/A, ficou constatado que, nos últimos anos, o número de infrações a normas de medicina e segurança do trabalho, perpetradas por empresas terceirizadas, tem crescido bastante.

Para se ter uma idéia, o quadro a seguir dá conta de que, no âmbito da pesquisa, ficou comprovado que nem mesmo normas básicas para se evitar riscos de acidente, como a instituição de PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), são devidamente observadas pelas empresas terceirizadas.

Tabela 5 - Percentual de empresas, por descumprimento às NR's - Normas Regulamentadoras – (Período 1998 - 2004)

Norma Regulamentadora - Ministério do Trabalho e Emprego – Descumprida	Percentagem de terceiras que descumprem as NR's
NR - 9 (PPRA)	22%
NR -18 condições e meio ambiente do trabalho	12%
NR - 7 (PCMSO)	25%
NR -5 (CIPA)	20%
NR - 6(EPI)	21%

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 167.

Ora, se nem mesmo a utilização de simples Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) é efetivada nas terceiras, o que se dirá de tantas outras medidas de segurança e medicina do trabalho...

Para o capitalista, a definição sobre as condições de trabalho não se reduz a um caráter subjetivo, ou seja, não se trata, apenas, de uma opção empresarial pelo descumprimento da regra. Ela tende a ser tratada em função de uma relação imediata de custos que perpassam por dois planos, quais sejam, a relação entre a empresa cedente e a empresa tomadora; e o segundo, a relação entre as próprias empresas de terceirização (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 174).

Como a terceirização representa uma alternativa para a contratação de mão-de-obra via terceiros, é de se presumir que as empresas terceirizadas mais contratadas sejam aquelas que apresentem o menor preço para a prestação dos serviços. Acontece que os reduzidos valores nos contratos de terceirização, também, vêm carregados de uma redução de gastos com observância de regras envolvendo medicina e segurança do trabalho, já que, via de regra, a implementação das mesmas não é algo muito barato.

Também são apontadas como conseqüências da terceirização indiscriminada, as excessivas jornadas de trabalho, com conseqüente advento de acidentes de trabalho e/ou de aquisição de doença ocupacional ou decorrente do trabalho. E não poderia ser diferente. Exercendo elevada jornada de trabalho, os obreiros ficam mais suscetíveis a acidentes, seja por desatenção, seja pelo próprio cansaço. O destaque, também, vai para a aquisição de doenças ocupacionais, como as decorrentes de esforço repetitivos, a exemplo da LER (Lesão por esforço repetitivo).

A tabela a seguir, demonstra que grande parte dos trabalhadores submetidos a contratos de trabalho terceirizados, no âmbito da Petrobrás S/A, encontram-se submetidos a

elevadas jornadas de trabalho ou, pelo menos, possuem jornada de trabalho flexível, senão veja-se.

Tabela 6 - Jornada normal - petroleiros das empresas de terceirização

Jornada diária	Porcentagem
08 h	51,70%
10h	3,10%
12h	15,30%
Flexível	29,90%

FONTE: PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 171.

As idéias marxistas, de que a mais-valia decorre do sobretrabalho, são mais do que evidentes quando se fala em terceirização. As elevadas jornadas a que estão submetidos os terceirizados provoca, por consequência, um aumento elevado dos lucros, não apenas para o proprietário das empresas tomadoras, mas também para o proprietário das empresas prestadoras de serviços. Um único trabalhador serve para aumentar o capital de dois “empregadores”. As consequências para os trabalhadores são sentidas no corpo, seja pela aquisição de doenças decorrentes do trabalho seja pelo advento de acidentes de trabalho.

Especificamente, no que se refere aos acidentes de trabalho, cumpre transcrever abaixo uma tabela, elaborada pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) (2007, p. 71), fazendo uma comparação entre os acidentes fatais ocorridos com funcionários da estatal Petrobrás S/A e com trabalhadores de empresas terceirizadas (que prestam serviços à Petrobrás S/A):

Tabela 7 - Acidentes fatais – Efetivos e Terceirizados da Cia Petroleira

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Efetivos	4	1	4	12	3	3	3	0
Terceirizados	22	27	14	18	18	11	14	13
Total	26	28	18	30	21	14	17	13

FONTE: DIEESE, 2007, p. 71.

Como se pôde observar da tabela acima, os acidentes de trabalho ocorridos nas terceirizadas é bem maior do que os que se dão nas empresas prestadoras (muito embora nestas, eles também aconteçam). O que se indaga é por que em empresas terceirizadas a ocorrência de acidentes fatais é mais elevada? A explicação está primeiramente na inobservância a regras mínimas de medicina e segurança do trabalho, e, em segundo lugar, na falta de preparação dos terceirizados para a execução de suas tarefas.

Ora, os baixos preços dos contratos de terceirização apenas podem se refletir na precarização dos contratos de trabalho, seja pela redução de salários, seja pela inobservância de regras mínimas de segurança e medicina do trabalho.

É importante destacar que o despreparo dos terceirizados não deixa, também, de ser atrativo para as empresas, visto que um trabalhador com baixa escolaridade será um trabalhador “mais barato”, que, via de regra, aceita as condições de trabalho que lhes são impostas. Exemplo desta “submissão” a precárias condições de trabalho corresponde às elevadas jornadas de trabalho às quais se encontram submetidos os terceirizados, conforme já demonstrado acima. O capital explora o trabalhador de forma, muitas vezes, desumanas.

Não se pode esquecer, entretanto, que o direito de propriedade, previsto no artigo 5º, *caput*, XXII e 170, II, da Constituição Federal, não constitui direito absoluto, estando, pois, condicionado seu exercício ao desempenho de sua função social (artigos 5º, XXIII, e 170, III, da Constituição Federal). O mesmo ocorre com a propriedade, no que tange ao aspecto laboral. O respeito a normas mínimas de medicina e segurança do trabalho reveste-se de manifesta importância, para fins de efetivação da dignidade humana do trabalhador.

5.7 TERCEIRIZAÇÃO, ATIVIDADE SINDICAL E O PROBLEMA DO ENQUADRAMENTO SINDICAL.

A liberdade sindical esculpida na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho consiste no último estágio da evolução do direito de associação dos trabalhadores, com vistas à defesa dos interesses comuns da categoria. Como fruto de um processo iniciado com o florescimento da Revolução Industrial nos fins do Século XVIII, o conceito em tela sofreu ao longo do tempo diversas definições e redefinições, que, de certo modo, refletem o panorama histórico das relações de trabalho ao longo desse inter (EBERT, 2007, p. 19).

As associações dos trabalhadores, para fins de defesa de seus interesses comuns, sofreram diversas represálias legais nos países que protagonizaram a Revolução Industrial (término do Século XVIII) e a explicação está no fato de que a burguesia, afora o poder econômico que possuía, reunia em seus quadros mentores intelectuais das idéias liberais então vigentes (EBERT, 2007, p. 20). Nessa linha ideológica, o indivíduo figurava como centro de direitos e deveres, cujos interlocutores jurídicos faziam-se representados exclusivamente pelos demais indivíduos e pelo Estado.

A ideologia liberal via na associação privada uma ameaça ao interesse coletivo, por entender que a reunião de indivíduos em torno de interesses de classe propiciava a interferência destes grupos na atuação do Estado e, em última medida, poderia vir a gerar uma casta detentora de privilégios corporativos.

Com a Revolução de 1848, ocorrida na França e, em grande parte, pelo Manifesto Comunista de Karl Marx e Friedrich Engels, instalaram-se as condições necessárias para que o direito à livre associação fosse definitivamente reconhecido.

Nesse contexto, o próprio Estado passou a assimilar a importância dos grupos no tocante à reivindicação e implementação dos direitos sociais; a atuação autônoma das entidades sindicais far-se-ia estritamente necessária para a fruição das referidas prestações estatais por parte dos trabalhadores.

O fim da Segunda Guerra Mundial, por sua vez, representou o momento histórico crucial no tocante a internacionalização dos direitos humanos, sendo que a liberdade sindical acabou por se incluir dentre os institutos tutelados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948¹⁹.

Dada a natureza de organizações de classe, os sindicatos possuem uma importante dimensão política que se alarga muito para além dos interesses profissionais dos sindicalizados, fazendo com que a liberdade sindical consista também no direito dos sindicatos a exercer até mesmo decisões políticas.

As questões ligadas à liberdade sindical se encontram elencadas no 8º da Constituição Federal²⁰, que prevê, dentre outras questões, que o objetivo do sindicato é a

¹⁹ Registre-se, por oportuno, que a Convenção 87 da OIT (09/07/1948) é anterior à Declaração Universal de Direitos do Homem (10/12/1948). A Declaração Universal se embasa no contido na Convenção 87 da OIT para tratar da liberdade sindical.

²⁰ Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical; II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou

defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais de seus associados. Há, também, previsão de liberdade sindical (*caput*, do artigo 8º), muito embora essa não seja plena. Na verdade, após abrir margens liberais para a organização sindical, ficou vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo, todavia, ser inferir à área de um município (inciso II) (ARMANI, 2007, p. 44).

O sindicato brasileiro tem uma estrutura não livre, desde sua construção. Com efeito, ainda não se pode afirmar que a Constituição Federal de 1988 tenha permitido uma liberdade sindical plena, uma vez que, ainda, mantém resquícios da antiga estrutura corporativista, como a unicidade sindical (artigo 8º, II), a contribuição sindical obrigatória a todos, filiados ou não (artigo 8º, IV)... Daí o motivo do Brasil não ter jamais ratificado a Convenção 87 da OIT. A liberdade sindical no Brasil encontra obstáculos até por parte das próprias lideranças sindicais, temerosas do esfacelamento de determinados sindicatos, bem como da perda da contribuição sindical obrigatória.

Não se pode esquecer, porém, que, em que pese toda a luta para se garantir a liberdade sindical, vêm sendo desenvolvidas no país diversas práticas de desestímulo à sindicalização e desgaste à atuação dos sindicatos (denominadas práticas anti-sindicais). Tais práticas entram em claro choque com o princípio da liberdade sindical. Um exemplo típico é o dos sindicatos de empresa – no Brasil, sindicatos amarelos -, em que o próprio empregador estimula e controla a organização e ações do respectivo sindicato obreiro (DELGADO, 2005, p. 1306). Em resumo, quebra-se a idéia de autonomia sindical, enfraquece-se o poder reivindicatório dos sindicatos.

Os sindicatos estão perdendo aos poucos suas capacidades de realizar as finalidades para as quais foram constituídos; desemprego avançado drástica e rapidamente; laços solidários da sociedade são quebrados, tudo levando a uma situação social bastante propícia a erupções violentas e intermináveis de grupos sociais (FONSECA, 2004, p. 129).

administrativas; IV – a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; IV – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Nesse contexto, a terceirização surge como uma maneira eficaz de, precarizando relações individuais de trabalho, desestimular a atividade sindical desenvolvida no Brasil.

A terceirização predatória, dominante no Brasil, não se reduz a um mero desfecho das disputas salariais, das técnicas utilizadas ou do nível de inovação tecnológica. Ela articula-se com os reflexos jurídicos sobre as condições laborais, potencializando a desigualdade social e a competição pela redução do custo do trabalho.

Do ponto de vista dos contratos individuais de trabalho, a terceirização favorece a redução de salários, posto que os empregados terceirizados, via de regra, percebem remunerações inferiores aos efetivos. Contribui, ainda, para o desenvolvimento de fraudes a direitos trabalhistas, sendo uma das maiores causas de ajuizamento de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 156-157).

No aspecto coletivo, a terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e, praticamente, suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletiva dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento coletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante (DELGADO, 2005, p. 469).

Amorim (2007) afirma que a terceirização inibe o sindicalismo, com a desagregação dos filiados da categoria, o que pode afetar as bases sindicais, reduzindo a dimensão da categoria e a representatividade do sindicato. A associação sindical tem perda de receitas, tanto em relação à mensalidade dos associados, que deixam de sê-lo, como no que se refere à menor cobrança de contribuição confederativa, sindical e assistencial.

As dimensões da crise do sindicalismo se traduzem na incapacidade dos sindicatos de preservar o seu poder de resistência de classe à sanha de valorização, diante de uma nova ofensiva do capital na produção e do novo (e precário) mundo do trabalho (HILÁRIO, 2005, p. 153). A prática demonstra que os sindicatos, embora tenham a sua disposição os remédios constitucionais para garantirem os direitos dos trabalhadores, raramente ajuízam ações judiciais em defesa de seus associados (LEITE, 2005, p. 27).

Um dos pontos centrais da desestruturação sindical diante da terceirização encontra-se fundada na idéia de enquadramento sindical. Ou seja, a qual sindicato deve o terceirizado filiar-se? Ao sindicato relativo à empresa prestadora de serviços ou à empresa tomadora?

A esta altura, cumpre esclarecer que o enquadramento sindical se dá, no Brasil, sob o âmbito legal, via de regra, conforme as atividades desenvolvidas pela empresa que contrata diretamente a mão-de-obra (artigo 511, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho). No

entanto, esse critério de agregação profissional não se coaduna com a atuação sindical na tutela dos interesses transindividuais.

Com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, da Constituição Federal).

Ocorre que a idéia de categoria não implica o desprovemento dos sindicatos de poderes para atuarem em seara que extrapole seus lindes. Ou seja, nada impede que as conquistas perpetradas pelo sindicato da categoria dos trabalhadores efetivos se apliquem aos trabalhadores terceirizados, desde que semelhantes as tarefas desenvolvidas pelos obreiros. Como visto, o conceito de categoria é uma construção artificial, devidamente absorvida pela legislação sindical como um dos pilares do sistema do sindicato único com delegações do Poder Público.

No campo jurisprudencial, contudo, há uma certa resistência para que se apliquem aos terceirizados direitos conquistados pelos trabalhadores efetivos. Exemplo dessa resistência é a Súmula 374 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Estabelece a referida Súmula: “Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.”

Fazendo-se uma interpretação do texto sumular, poder-se concluir que, se a empresa prestadora não participou da negociação coletiva firmada pela empresa tomadora, não haveria que se estender aos terceirizados os benefícios das normas coletivas firmadas pelos tomadores de serviços.

É lícito dizer, contudo, que, quando se fala de terceirização, a matéria muda um pouco de figura. Seria possível um empregado da empresa prestadora gozar de benesses previstas em normas coletivas existentes em favor dos efetivos? A resposta é positiva, levando-se em consideração o princípio da isonomia. Ora, se terceirizados e efetivos prestam o mesmo serviço no mesmo ambiente, não há que se negarem direitos trabalhistas previstos em normas coletivas dos efetivos em benefício dos terceirizados.

No caso dos trabalhadores terceirizados, eles encontram na empresa tomadora de serviços sua essencial similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, como dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho (DELGADO, 2005, p. 470). É no universo dos trabalhadores da empresa tomadora de serviços, que os terceirizados

desenvolvem seu cotidiano profissional. Em conseqüência: as normas coletivas firmadas pelas tomadoras de serviços devem ser aplicadas aos trabalhadores terceirizados.

O que se observa é que a norma geral (artigo 511, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), estabelecendo que o vínculo de emprego deve-se dar em relação à empresa a qual está vinculado diretamente o trabalhador, não é perfeita para o modelo de trabalho terceirizado. Em primeiro lugar, esta norma geral foi criada sob a concepção de um contrato de trabalho padrão (bilateral), sendo que a terceirização se caracteriza por criar uma relação jurídica anômala (trilateral). A complexidade que reveste a terceirização demonstra que ela não deve ser analisada como um simples contrato de trabalho bilateral, bem como não devem ser aplicadas as normas ordinárias sobre enquadramento sindical, sob pena de se sacrificarem indevidamente os trabalhadores terceirizados.

Mais uma vez volta-se a esclarecer que toda celeuma, envolvendo terceirização e direito coletivo do trabalho, decorre, em grande parte, da ausência de normas *lato sensu* acerca do processo terceirizante. Ao que tudo indica, uma adequação jurídica da terceirização permitirá conferir verdadeira eficácia social, efetividade, ao princípio do ser coletivo obreiro no tocante aos trabalhadores terceirizados. Por fim, reduzirá a perversidade do processo terceirizante, permitindo a construção de um sindicato mais forte e dinâmico.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é a terceirização algo distante dos brasileiros; muito pelo contrário. A maioria das grandes empresas já terceiriza suas atividades, nos mais diversos ramos produtivos. Os brasileiros já tiveram oportunidade de verificar trabalhadores terceirizados prestando serviços, tanto na iniciativa privada quanto no setor público.

O que impressiona, todavia, é como, um fenômeno de tamanha incidência, ainda não mereça a devida atenção do legislador, visto que inexistente uma lei regulamentando a terceirização *lato sensu*. Esta lacuna legislativa tem favorecido a uma verdadeira precarização das condições de trabalho, via terceirização.

O resultado da pesquisa aponta que a terceirização apresenta, basicamente, dois efeitos. O primeiro é benéfico e manifesta-se no aumento do número de empregos no país. Em outras palavras, a terceirização contribui para a redução do desemprego no Brasil. O outro efeito, todavia, não é dos melhores, pois a terceirização tem contribuído, incessantemente, para uma paulatina piora das condições de trabalho dos empregados terceirizados.

Esta precarização das condições de trabalho é facilmente verificada, através da redução dos salários dos terceirizados (em relação aos salários dos efetivos); da alta rotatividade ao emprego; da inobservância a normas básicas de medicina e segurança do trabalho; do não cumprimento das normas laborais em geral e da diminuição do poder de intervenção sindical nas empresas.

Cumprido dizer que a terceirização, em sua idéia original, não visa a uma redução das condições de trabalho dos terceirizados. Na verdade, a gênese da terceirização está na tendência das empresas especializarem-se, cada vez, mais em suas atividades-fim. É a idéia de divisão do trabalho em sua leitura mais contemporânea.

Ocorre que esta especialização das empresas em sua atividade-fim não pode estar atrelada a uma redução dos custos com pessoal, à medida que não se pode transferir ao trabalhador os riscos do empreendimento. Os lucros obtidos com a terceirização não pode se dar através da piora da qualidade de vida dos trabalhadores, mas através de uma melhoria da produção, via especialização da atividade-fim.

Não se pode esquecer, também, que a terceirização corresponde a um estágio da divisão do trabalho, com todas as conseqüências a ela inerentes, a exemplo da fragmentação da idéia de coletividade, bem como constante instabilidade no emprego, além da redução

salarial. Uma tomada de posição do Estado, nesta fase do desenvolvimento econômico, é imprescindível.

Destaque-se, ainda, que o avanço indiscriminado da terceirização ao longo dos anos demonstra que o mercado tem-se utilizado da terceirização para fins de aumento dos lucros, mediante uma efetiva e ampla redução, ou seja, uma minimização das condições de trabalho.

O grande problema, entretanto, parece estar na falta de regulamentação *lato sensu* sobre a terceirização no país. Diante da omissão legislativa, o mercado “abusa” do direito de contratar mão-de-obra, sob toda e qualquer condição.

Ressalte-se, por oportuno, que a ausência de regulamentação do processo terceirizante tem sido maléfica não só para os terceirizados (submetidos a condições de trabalho precárias), mas também para as empresas (prestadoras e tomadoras de serviços idôneas), que têm, quase que sempre, posta em xeque sua seriedade e legalidade.

A pesquisa demonstrou, ainda, que o Judiciário dispõe de uma gama considerável de instrumentos para dar efetividade a direitos mínimos dos trabalhadores terceirizados. As formas mais visíveis são através de entendimentos jurisprudenciais reiterados acerca de uma determinada matéria (a exemplo da edição de Súmulas), até a declaração de nulidade dos contratos de terceirização fraudulentos, ou mesmo equiparando efetivos e terceirizados.

Em nada se justifica negarem-se os direitos trabalhistas aos terceirizados, no mais das vezes previstos expressamente no próprio texto constitucional, sob o argumento de que o legislador não regulamentou determinada situação jurídica. A lacuna legislativa não pode servir de instrumento a inconstitucionalidades e ilegalidades.

Acrescente-se, também, que, partindo de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se que o constituinte originário preferiu unir, a separar, totalmente, o capital do trabalho. Não é por outro motivo, que corresponde a direito fundamental a propriedade privada, mas desde que cumpra sua função social (artigos 5º, XXIII, 170, III, 182, §2º, e 186, *caput*, da Constituição Federal).

Pois bem, como se falar em função social da propriedade, se a empresa viola o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador (artigo 1º, III, da Constituição Federal), mediante a redução efetiva dos salários e por meio do desrespeito a normas de segurança dos trabalhadores?

É importante destacar que a terceirização cresce no contexto da globalização e na busca por melhores condições de competitividade. Ela faz parte de um processo irreversível para o qual o direito tem que voltar os olhos se quiser garantir condições de cumprimento de

normas fundamentais, assim reconhecidas no nível mundial, e caminhar para o desenvolvimento em seus amplos aspectos.

A criação de mecanismos efetivos à realização de justiça social (em prol dos terceirizados), atrelada ao desenvolvimento econômico nacional, é indispensável. Não se nega a importância do desenvolvimento econômico à efetivação de direitos sociais básicos. No entanto, não se pode acreditar que o desenvolvimento ocorrerá com uma piora da qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados; muito pelo contrário. O complexo desenvolvimentista é formado por diversos atores, sendo certo que os trabalhadores fazem parte de tal contexto. Impossível se falar em desenvolvimento à custa de uma precarização das condições de trabalho e de uma piora das condições sociais. Olhar a terceirização, com os olhos voltados à Justiça Social, é mais do que preciso; é imprescindível.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização – questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 17-25, out.-dez. 2008.

ALVES, Giovanni. **O corpo e subjetividade**: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. 2005a. Disponível em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br//include/mostrarpdf.cfm?Num=11>> Acesso em: 10 fev. de 2009.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005b.

AMARAL, Arnaldo José Duarte do. **Estado democrático de direito**: nova teoria geral do direito: adequação e compatibilidade. São Paulo: LTr, 2008.

AMORIM, Andresa Silva. **Terceirização e desidentidade sindical**. Disponível em: <http://www.frb.br/ciente/dossie/dossie_amorim.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 4 ed. São Paulo: Cortez, 1997.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2009.

ARMANI, Wagner José Penereiro. A dignidade da pessoa humana e a liberdade sindical na Constituição Brasileira de 1988. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 7, n. 12/13, p. 41-48, jan.-dez. 2007.

ARTUR, Karen. **O TST frente à terceirização**. São Carlos: EdUFSCar, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BASSO, Guilherme Mastrichi. Terceirização e mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 89-116, out.-dez. 2008.

BAUTISTA, Enrique Brú. Empresa humanizada: trabalho decente y productividad. **Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional**, Montevideo, n. 153, p. 145-152, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 26-52, out.-dez. 2008.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A flexibilização do Direito do Trabalho sob o enfoque constitucional. **Revista LTr**, São Paulo, ano 71, p. 1324-1333, nov. 2007.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a justiça do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 67-88, out.-dez. 2008.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Cooperativa de trabalho e relação de emprego. **Revista LTr**, São Paulo, ano 68, n. 2, p. 173-177, fev. 2004.

BORGES, Ângela Maria Carvalho; DRUCK, Maria da Graça. Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, 1993. Disponível em: <<http://www.cadernocrh.ufba.br>>. Acesso em: 10 out. 2008.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Andamento processual**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2497093>>. Acesso em: 10 fev. 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal. Inconstitucionalidade. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária. **ADI 3395 MC-DF**. Relator: Min. Cezar Peluso, DJU, 10 nov. 2006. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/diarioJustica/verDiarioProcesso.asp?numDj=216&dataPublicacaoDj=10/11/2006&incidente=3707760&codCapitulo=5&numMateria=37&codMateria=1>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 10 jun. 2009.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. **Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001.** Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10256.htm>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o código civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre a segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L7102.htm>>. Acesso em: 30 jan. 2010.

_____. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. **Lei nº 8.955, de 15 de dezembro de 1994.** Dispõe sobre o contrato de franquia empresarial (franchising) e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/L8955.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **RO 1014.2006.002.13.00-0**, Relator: Juiz Ubiratan Moreira Delgado, DJ, 09 dez. 2007. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portalservicos/>> . Acesso em: 03 jan. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **RO 1420.2006.002.13.00-0**. Relatora: Des. Ana Maria Ferreira Madruga, DJ, 15 de setembro 2007. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portalservicos/>>. Acesso em: 10 dez. 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. Terceirização lícita. Art. 25, § 1º, da lei nº 8.987/95. Havendo previsão legal que autorize a concessionária de serviço público a contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não há que se falar em ilicitude de terceirização ou em mera intermediação de mão-de-obra. Recurso desprovido. **RO 00639.2006.003.14.00-1**. Relator: Juiz Mário Sérgio Lapunka, DJ, 29 de janeiro 2007. Disponível em: <http://www.trt14.gov.br/acordao/2007/Jan_07/Data29_01_07/00639.2006.003.14.00-1_RO.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. "Quarteirização" dos serviços. Fraude à legislação trabalhista. Responsabilidade solidária das empresas envolvidas. Inteligência do art. 942 do CCB. Se uma empresa contrata outra para lhe prestar serviços, pondo trabalhadores à sua disposição, ainda que o faça dentro de um pretensão direito, e esta indevidamente subcontrata uma terceira para o desempenho dos serviços destinados ao tomador, que se inseriam na sua atividade-fim para a qual foi contratada, em flagrante 'quarteirização' dos serviços, todos os envolvidos terão responsabilidade solidária pelos danos causados aos trabalhadores, pelo risco a que os direitos destes foram expostos. Recurso Ordinário não provido. **RO 2585.2006.471.02.00-5**. Relator: Des. Nelson Nazar, DJ, 22 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4489350.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>, Acesso em: 05 jan. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Responsabilidade subsidiária. Terceirização. A solidariedade não se presume. Pressupõe a existência de lei, de disposição contratual ou de fraude. A responsabilidade da contratante, na terceirização de serviços que poderiam ser executados com mão-de-obra própria é subsidiária. Matéria já superada na jurisprudência do TST, conforme Súmula 331, item IV. Recurso do autor a que se nega provimento nesse ponto. **RO 1196.2008.089.02.00-0**. Relator: Des. Eduardo de Azevedo Silva, DJ, 25 de agosto 2009. Disponível em: <http://trtcons.srv.trt02.gov.br/consulta/votos/turmas/20090804_20080935987_R.htm>. Acesso em: 05 jan. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Contrato de trabalho temporário – requisitos – A Lei n. 6.019/74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841/74, dispõe sobre o trabalho temporário e estabelece os requisitos de validade da sua contratação. Por se tratar de uma modalidade excepcional de contrato de trabalho, o ajuste deve ser feito por escrito e observar o prazo máximo de duração imposto legalmente, que é de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra. **RO 00232.2008.129.03.00-7**. Relator: Juiz Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, DJ, 26 de março de 2009. Disponível em:

<<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=683144&codProcesso=677850&datPublicacao=26/03/2009&index=2>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Contrato temporário. LEI Nº. 6.019/74. Em regra, o contrato civil entre pessoas jurídicas para a prestação de serviços não é vedado no ordenamento jurídico pátrio. A terceirização, por si só, não enseja nenhuma ilegalidade, representando, hoje, uma necessidade de sobrevivência no mercado, uma realidade mundial, com a qual a Justiça do Trabalho precisa estar atenta para conviver. E o contrato de trabalho temporário nos termos da Lei nº. 6.019/74, modalidade contratual por prazo determinado, só se justifica em casos excepcionais de substituição transitória de pessoal regular e permanente ou na hipótese de acréscimo extraordinário de serviços; exatamente esta é a hipótese dos autos. **RO 00021.2009.057.03.00-6**. Relator: Juiz Antônio Fernando Guimarães, DJ, 23 de setembro de 2009. Disponível em:

<<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=722019&codProcesso=716186&datPublicacao=23/09/2009&index=0>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos. Recurso de revista. Interposição posterior à lei nº11.496/2007. Terceirização. Isonomia salarial. Aplicação analógica da lei nº 6.019/74. A jurisprudência desta Corte é pacífica no sentido de que a contratação irregular não gera vínculo com os órgãos da administração pública, direta ou indireta (Súmula 331, II, do TST). Contudo, a impossibilidade de se formar vínculo com a administração pública não afasta o direito do trabalhador terceirizado às mesmas verbas asseguradas aos empregados públicos que exerçam funções idênticas àquele. Com efeito, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela presença de mecanismos e princípios que intentam evitar tratamentos discriminatórios entre obreiros que se encontrem na execução de tarefas iguais e submetidos a idênticos encargos, por ocasião da prestação de serviço. A Constituição Federal, em seus artigos 5º, caput, e 7º, XXXII e XXXIV, consagra o princípio da isonomia e afugenta o tratamento discriminatório. O princípio da isonomia visa, também, a evitar tratamento salarial diferenciado àqueles trabalhadores que exerçam trabalho igual para um mesmo empregador. A equiparação salarial encontra fundamento jurídico na própria Carta (artigos 5º, caput, e 7º, XXXII e XXXIV), bem como em normas esparsas, como a do artigo 12 da Lei 6.019/74. Ao estabelecer preceito de isonomia remuneratória, esta norma concretiza os dispositivos constitucionais concernentes à idéia de isonomia e proteção ao salário (art. 7º, VI, VII e X, da Constituição Federal). Daí por que, embora não tenha sido o Reclamante contratado com base na Lei 6.019/74, o preceito que assegura o salário eqüitativo impõe-se a quaisquer outras situações de terceirização. Aplicável, portanto, o artigo 12, a, da Lei 6.019/74, de forma analógica, ao contrato de trabalho do Reclamante. Recurso de embargos conhecido e improvido. **E-RR-664973/2000.6**. Relator: Min. Horácio Senna Pires, SBDI-1, DJ, 29 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4489350.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 10 jan. 2010

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 205, da SDI-1**. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Reconhecimento de vínculo empregatício-terceirização-solidariedade - empresa interposta. A intermediação de mão-de-obra só é permitida nos casos expressamente previstos em lei. Caracterizada a ilicitude da terceirização, as empresas contratantes são solidárias na obrigação pelos débitos oriundos do contrato de trabalho de empregado que executou serviços essenciais à atividade-fim da tomadora de serviço. **RR 679900/2000.2**. Relator: Juiz Convocado: Aloysio Silva Corrêa da Veiga, 2ª Turma, DJU, 22 de fevereiro de 2002. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR - 679900/2000.2&base=acordao&rowid=AAAdFEAAwAAACQzAAC&dataPublicacao=22/02/2002&query=terceirização solidariedade](http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-679900/2000.2&base=acordao&rowid=AAAdFEAAwAAACQzAAC&dataPublicacao=22/02/2002&query=terceirização%20solidariedade)>. Acesso em: 10 dez. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de embargos em recurso de revista. Interposição sob a égide da atual redação do art. 894, ii, da CLT. Cooperativa de crédito. Equiparação a estabelecimento bancário. Jornada de trabalho. À luz da jurisprudência sedimentada nesta Corte, não obstante as cooperativas de crédito integrem o sistema financeiro nacional, não foram equiparadas às instituições financeiras, ante a distinção quanto às condições de operacionalidade, à estruturação e à natureza dos serviços prestados, consistente, no caso das cooperativas de crédito, em ato cooperativo caracterizado pelo fato de que as pessoas que se organizam em torno de uma sociedade cooperativa “reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro” (Lei 5. 764/71, artigo 3º). Ressalvado o entendimento pessoal da Ministra Relatora. Recurso de embargos conhecido e provido. **RR 813.2003.003.03.41-0**. Relator: Min. Caputo Bastos, DJU, 18 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?d=ITRE&s1=cooperativas§1=1&s2=&s3=&s4=&s5=&s6=&s9=&s10=&s11=&s12=&s20=&s21=&s7=&s24=&s8=&s13=&s14=&s15=&s16=&s17=&s18=&s19=&s25=&s22=&s23=&s26=&pg1=ALL&pg2=NUMT&pg3=ANOT&pg4=&pg5=&pg6=&pg7=&pg8=TIP T&pg9=GABT&pg10=GABT&pg11=GABT&pg12=GABT&pg13=&pg14=VART&pg15=T RIT&pg16=SEQT&pg17=COOJ&pg18=&pg19=&pg20=&pg21=&pg22=&pg23=&pg24=E MEN§2=1&u=http://www.tst.jus.br/www.tst.jus.br/jurisprudencia/n_brs/n_nspit/n_nspitg en_un.html&p=2&r=27&f=G&l=0>. Acesso em: 31 dez. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de embargos interposto na vigência da lei n.º 11.496/2007. Responsabilidade subsidiária.franquia. Súmula n.º 331, iv, doTST . O contrato de franquia não se confunde com o fenômeno da terceirização de serviços, visto que o franqueador não se beneficia dos serviços prestados pelos empregados da empresa franqueada. De fato, o contrato de franquia, que se encontra regido pelas normas de direito civil, apenas objetiva transferir a terceiros conhecimentos técnicos e administrativos para fins de abertura de empreendimento comercial. Desta feita, não há como imputar ao franqueado, na forma da Súmula n.º 331, IV, do TST, a responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego firmada entre o Reclamante e o franqueado. Precedentes da Corte. Recurso de Embargos conhecido e provido. **RR E-RR 00077.2005.001.02.00-8**. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing, DJU, 27 de novembro de 2009. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR - 77/2005-001-02-](http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=E-RR-77/2005-001-02-)>

00.8&base=acordao&rowid=AAAdFEACJAAAAOvAAF&dataPublicacao=27/11/2009&query=franquia>. Acesso em: 31 dez. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista. Isonomia salarial entre empregado de empresa terceirizada e os integrantes da categoria profissional da tomadora dos serviços. O pleito em questão, fundado no princípio da isonomia, art. 5º, caput, não encontra amparo quando a condição do reclamante é distinta daqueles empregados contratados diretamente pela segunda reclamada, estes integrantes da categoria dos bancários. Além disso, a contratação por empresa interposta não autoriza a aplicação analógica do artigo 12 da Lei 6.019/74, já que a empregada não exercia trabalho temporário, sendo inaplicável o referido preceito legal. Recurso de revista conhecido e provido. **RR 1400.2005.023.03.00-2**. Relator: Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJU, 30 de março de 2007. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4167629.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 552.2008.002.24.40-0**. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJU, 14 de agosto de 2009, Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR-552/2008-002-24-40.0&base=acordao&rowid=AAAdFEAA6AAAAWbAAC&dataPublicacao=14/08/2009&query=consórcio de empregadores>>. Acesso em: 10 nov. 2009.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 374**. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 jan. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. **RR 7.133/89.8**. Relator: Min. Francisco Leocárdio, DJU, 30 de agosto de 1991, p. 11751.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70, n. 06, p. 715-718, jun. 2006.

CECATO, Maria Áurea Baroni. O direito internacional do trabalho e seu principal órgão normativo. In: MERCADANTE, Aramita de Azevedo; MAGALHÃES, José Carlos. (Orgs.). **Soluções e prevenção de litígios internacionais**. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. 3, p. 1-19.

_____. Considerações acerca da dignidade do trabalhador ante os reflexos da automatização. **Verba juris: Anuário da Pós-Graduação em Direito**, João Pessoa, v. 4, n. 4, p. 415-446, 2005.

_____. Direitos laborais e desenvolvimento: interconexões. **Boletim de Ciências Econômicas**, Coimbra, v. LI, p. 173-191, 2008.

CECATO, Maria Áurea Baroni; BRAGA, Thiago Lia Fook Meira. Novo sindicalismo e globalização: as discussões em torno do contrato coletivo de trabalho. **Prima Facie**. João Pessoa, ano 11, n. 6, p. 64-75, jul.-dez. 2007. Disponível em: <<http://rbr4.dizinc.com/~ppgcj/gerencia/docs/18042008105114.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria geral da administração**. São Paulo: McGraw – Hill do Brasil, 1979. 1 v.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. Direito do trabalho e inclusão social: o desafio brasileiro. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70, p. 1159-1169, out. 2006.

DEZEM, Vanessa. Terceirização: Fornecedoras aproveitam a boa maré da crise. A crise é oportuna para empresas de serviços de terceirização porque oferece chance de melhorar desempenho sem perder qualidade. **Época negócios**: online, 26 mar. 2009. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,EMI65651-16355,00-TERCEIRIZACAO+FORNECEDORAS+APROVEITAM+A+BOA+MARE+DA+CRISE.htm>>. Acesso em: 10 out. 2009.

DIEESE. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Disponível em: <http://www.mtb.gov.br/observatorio/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 01 out. 2009.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A transformação do direito do trabalho**: da lógica da preservação à lógica da flexibilidade. São Paulo: LTr, 2002.

DURKHEIM, Émile. **A divisão social do trabalho**. Lisboa: Editora Presença Ltda: 1977a. 1v.

_____. **A divisão social do trabalho**. Lisboa: Editora Presença Ltda: 1977b. 2 v.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato mais representativo e mutação constitucional**: uma proposta de releitura do art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl. **Manifesto do partido comunista**. 2 ed. São Paulo: Martin Claret, 2008.

ENUNCIADOS APROVADOS NA 1ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. 2007. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/jornada/enunciados/enunciados_aprovados.cfm>. Acesso: 27 nov. 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. A dignidade da pessoa: um valor fora do comércio e ínsito ao trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, Curitiba, n. 1, p. 123-136, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Equiparação salarial na terceirização de serviços. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, n. 232, v. 20, p. 7-21, out. 2008.

GRAMSCI, Antonio. **Obras escolhidas**. São Paulo: Martins Fones, 1978.

HILÁRIO, Alessandra Danielle Carneiro dos Santos. Impacto da reestruturação produtiva no novo (e precário) mundo do trabalho – crise do sindicalismo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, n. 13, p. 141-156, 2005.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21 ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros técnicos e científicos editora S.A, 1986.

JORNAL DO BRASIL. **Terceirização de serviços alivia o crescimento do desemprego**. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/default.jsp>>. Acesso em: 05 jan. 2010.

LACERDA, Ana Paula. Superterceirização cresce em São Paulo, diz estudo. **O Estado de São Paulo**, 2007. Disponível em: <<http://www.zap.com.br/empregos/dicas-materias-empregos/LEGISLACAO-TRABALHISTA/default.aspx?mat=2575>>. Acesso em: 25 set. 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. O meio ambiente de trabalho na perspectiva dos direitos humanos. **Revista da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, n. 01, p. 15-27, 2005.

LEITE, Márcia de Paula; POSTHUMA, Ane Caroline. **Reestruturação produtiva e qualificação: reflexos sobre a experiência brasileira**. 1996. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_08.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2009.

LOESER, Manuela. Convenção n. 158 da OIT e o princípio da dignidade da pessoa humana aplicado às relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, p. 1348-1355, nov. 2008.

MACIEL, José Alberto Couto. Terceirização na atividade-fim das empresas de telecomunicações e outras concessionárias de serviço público. **Revista LTr**, São Paulo, ano 72, n. 8, p. 968-972, ago. 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalho descentralizado: A terceirização sob uma perspectiva humanista**. 2004. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/1866>>. Acesso em: 10 out. 2009.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 15 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1996.1 v.

_____. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 10 ed. São Paulo: Difel, 1985. 2 v.

MELHADO, Reginaldo. Terceirização, globalização e princípio da isonomia salarial. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, ano 25, n. 95, p. 10-25, jul.-set., 1996.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação**. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1970.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, ano 74, n. 74, p. 148-168, out.-dez. 2008.

MUÑOZ, Francisco Andrés Valle. Una revisión crítica al discurso de la flexibilidad em el derecho del trabajo. **Boletín de la Facultad de Derecho**, Madrid, n. 27, p.217-266, 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, n. 21, p. 187-231, abr.-jul. 1998.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PERES, Marcos Augusto de Castro. **Do taylorismo à acumulação flexível toyotista: novos paradigmas e velhos dilemas**. 2007. Disponível em: <http://www.seufuturonapratica.com.br/intellectus/_Arquivos/Jan_Jul_04/PDF/Artigo_Marcos.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2009.

POCHMANN, Marcio. **A transacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. Disponível em: <http://www.cnts.org.br/geral/Arquivo/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf>. Acesso em: 10 out. 2009.

RABELO, Daniel Botelho. **O consórcio de empregadores no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2007.

RUDIGER, Dorothee Susanne; SOSSAE, Fabiana Cristina. Teoria da flexibilização do direito do trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. **Verba juris: Anuário da Pós-Graduação em Direito**, João Pessoa, n. 4, v. 4, p. 375-414, 2005.

_____. Terceirização: economia contemporânea e direito do trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, ano 25, n. 95, p. 26-32, jul.-set. 1996.

SACHS, Ignacy. **Capitalismo de Estado e subdesenvolvimento**. Petrópolis: Vozes, 1969.

_____. **Espaços, tempos e estratégias do desenvolvimento**. São Paulo: Edições Vértice, 1986.

SANTOS, Érika Cristina Aranha dos. A fraude nas cooperativas de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 69, n. 10, p. 1246-1254, out. 2005.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. 2 ed. São Paulo: Nova Cultura, 1985. 1 v.

_____. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. São Paulo: Editora Nova Cultura, 1996. 2 v.

TERCEIRIZAÇÃO: projetos em tramitação na câmara dos deputados (situação em dezembro/2008). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, ano 74, n. 4, out.-dez. 2008.

THÉBAUDY-MONY, Annie. Crítica da divisão do trabalho, saúde e contra-poderes. **Caderno CRH 19**, Salvador, 1993.