

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

SÍLVIA HAAS AMARAL

**TERCEIRIZAÇÃO, A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E OS DIREITOS
DO TRABALHADOR: O BRASIL NO CONTEXTO REGIONAL DO MERCOSUL**

**PONTA GROSSA
2014**

SÍLVIA HAAS AMARAL

**TERCEIRIZAÇÃO, A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E OS DIREITOS
DO TRABALHADOR: O BRASIL NO CONTEXTO REGIONAL DO MERCOSUL**

Dissertação apresentada como requisito à obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas - Linha de Pesquisa: Estado, Direitos e Políticas Públicas - do Setor de Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Prof^ª Dra. Lucia Cortes da Costa.

**PONTA GROSSA
2014**

Ficha Catalográfica
Elaborada pelo Setor de Tratamento da Informação BICEN/UEPG

Amaral, Sílvia Haas
A485 Terceirização, a responsabilidade do empregador e os direitos do trabalhador: o Brasil no contexto regional do Mercosul/ Sílvia Haas Amaral. Ponta Grossa, 2014. 112f.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: Cidadania e Políticas Públicas), Universidade Estadual de Ponta Grossa.
Orientadora: Profª Drª Lucia Cortes da Costa.

1.Terceirização. 2.Trabalho. 3.Direito. I.Costa, Lucia Cortes da. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas. III. T.

CDD: 341.6

TERMO DE APROVAÇÃO

SILVIA HAAS AMARAL

"TERCEIRIZAÇÃO, A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E OS DIREITOS DO TRABALHADOR: O BRASIL NO CONTEXTO REGIONAL DO MERCOSUL".

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Assinatura pelos Membros da Banca:



Dra. Lucia Cortes da Costa - (UEPG) - Presidente



Dr. Marcio Pochmann - (UNICAMP)



Dra. Lenir Ap. Mainardes da Silva - (UEPG)

Dra. Dircéia Moreira - (UEPG) - Suplente

Aos meus pais Reni e Celia, exemplos de pessoas incansáveis no trabalho,
na dedicação e no amor à família, aos quais devo minha vida e todo o amor,
e ao Jonas, pelo orgulho que me inspira, e pelo amor e carinho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas grandiosidades em minha vida.

Aos meus pais Reni e Celia, pelo amor incondicional e por viabilizarem meus projetos de vida e oportunidades, sempre confiando em mim sem hesitarem.

Ao Jonas, pelo amor, carinho e incentivo sempre e pelo orgulho que me faz sentir.

À minha irmã Cláudia, por sempre acompanhar com muito carinho minha trajetória de estudos e de vida.

À minha orientadora Prof^a Lucia, que sempre muito consistente, auxiliou-me com respeito, amizade e dedicação nesta pesquisa.

À minha coorientadora Prof^a Silvana, que me acompanha e incentiva desde a graduação.

À amiga Karine, com quem consolidei uma especial amizade durante o Mestrado e que tanto me auxiliou nesta caminhada.

À coordenação do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas da UEPG, pelo auxílio, e aos funcionários do CIPP, pela presteza.

À CAPES, pela viabilização desta pesquisa.

Aos professores participantes da qualificação, bem como da banca final, pela gentileza em dividirem comigo a análise e o resultado desta pesquisa.

A todos aqueles que, de uma forma ou outra, contribuíram para que esta pesquisa fosse consolidada.

*Eu não sei mais quem é meu chefe
Eu não sei mais quem é meu patrão
Recebo ordens de todos os lados
Mas não sei quem me dá o pão...*

(Desestruturação Produtiva, Rodolfo Pamplona Filho).

AMARAL, Sílvia Haas. **Terceirização, a responsabilidade do empregador e os direitos do trabalhador: o Brasil no contexto regional do MERCOSUL**. 2014. 112f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2014.

RESUMO

O trabalho é um direito social protegido constitucionalmente. A legislação brasileira está em sintonia com as normas internacionais, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Agenda do Trabalho Decente no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), buscando coibir o abuso e exploração do trabalhador. O conturbado período de reestruturação econômica e social nas décadas de 1970 e 1980 causou os primeiros ímpetus para a adoção do modo de acumulação flexível (HARVEY, 1989). Assim, tornou-se evidente as mudanças na contratação de trabalhadores, com a flexibilização nas relações laborais. A pesquisa analisa o fenômeno da terceirização no setor privado, no qual se transferem para outrem atividades consideradas secundárias, ficando a empresa responsável pela sua atividade principal, como forma de organizar a produção. No Brasil não há lei específica sobre o tema e este é tratado através de súmula, a qual orienta sobre a responsabilidade do empregador. A terceirização surge como estratégia para redução de custos na contratação do trabalhador, favorecendo o empregador e afetando os direitos trabalhistas, especialmente na identificação do empregador nos processos que chegam à Justiça do Trabalho, causando a precarização do trabalho, esta no sentido de supressão do contrato de trabalho típico, tendendo a um padrão inferior, com ausência ou redução de direitos e garantias no trabalho (GALEAZZI, 2002). A precarização dos vínculos de emprego, hipótese de que está presente na terceirização, demonstra afetar os direitos do trabalhador. O conceito de trabalho decente é evidenciado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), agenda na qual Brasil e o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) aderiram e segue uma orientação contrária à busca de maiores garantias ao trabalhador. Nos países Argentina e Uruguai, também membros do MERCOSUL, a responsabilidade que se tem é a solidária. A metodologia da pesquisa compreende pesquisa bibliográfica e análise documental, bem como coleta de dados do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT 9) e depoimentos de juízes federais do trabalho da Comarca de Ponta Grossa, PR, adotando a perspectiva teórica a partir dos conceitos marxistas sobre as relações conflituosas entre capital e trabalho, a partir de um debate jurídico e sociológico.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho. Direito.

AMARAL, Sílvia Haas. **Tercerización, la responsabilidad del empleador y los derechos del trabajador: Brasil en el contexto regional del MERCOSUR.** 2014. 112f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2014.

RESUMÈN

El trabajo es un derecho social protegido constitucionalmente. La legislación brasileña está en sintonía con las normas internacionales, convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la Agenda del Trabajo Decente en MERCOSUR, buscando cohibir el abuso y explotación del trabajador. El conturbado período de reestructuración económica y social las décadas de los 70 y de los 80 causó los primeros ímpetus para la adopción del modo de acumulación flexible (HARVEY, 1989). Así, se volvió evidente los cambios en la contratación de los trabajadores, con la flexibilización en las relaciones laborales. La encuesta analiza el fenómeno de la tercerización en el sector privado, en la cual se transfieren para otro, actividades consideradas secundarias, así que la empresa se vuelve responsable por su actividad principal, como forma de organizar la producción. En Brasil no hay ley específica sobre el tema y esta cuestión se aborda con una súmula a través, que proporciona orientación sobre la responsabilidad del empleador. La tercerización surge como estrategia para la reducción de costos en la contratación del trabajador, que afecta a los derechos laborales, especialmente en la identificación del empleador en los casos que llegan al Tribunal del Trabajo, causando la precarización del trabajo, esta en el sentido de supresión del contrato de trabajo típico, tendiendo a un patrón inferior, con ausencia o reducción de derechos y garantías en el trabajo (GALEAZZI, 2002). La precarización de los vínculos de empleo, hipótesis de que está presente en la tercerización, demuestra afectar los derechos del trabajador. El concepto de trabajo decente es evidenciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agenda en que Brasil y el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) adhirieron y sigue una dirección contraria a la búsqueda de mayores garantías a los trabajadores. En los países como Argentina y Uruguay, también miembros del MERCOSUR, la responsabilidad que se tiene es la solidaria. La metodología de la encuesta comprende encuesta bibliográfica y análisis documental, bien como colecta de datos del Tribunal Regional del Trabajo de la 9ª Región (TRT 9) y deposiciones de jueces federales del trabajo de la Comarca de Ponta Grossa, PR, adoptando la perspectiva teórica a partir de los conceptos marxistas sobre las relaciones conflictivas entre capital y trabajo, de un debate jurídico y sociológico.

Palabras-clave: Tercerización. Trabajo. Derecho.

AMARAL, Sílvia Haas. **Outsourcing, the responsibility of the employer and worker rights: Brazil in the regional context of MERCOSUR**. 2014. 112f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2014.

ABSTRACT

Labor is a constitutionally protected social right. The Brazilian law is in line with the international rules, conventions and recommendations of International Labour Organization (ILO) with the Decent Work Agenda at Southern Common Market (MERCOSUR), trying to restrain the abuse and exploration of the worker. The troubled economic and social reconstructing period at 70's and 80's caused 1st outbursts to introduce the flexible way of accumulation (HARVEY, 1989). Therefore, became apparent the changes on worker's hiring, with the flexibility of labor relations. The research analyzes outsourcing on private sector, that transfer for another activities considered secondary, remaining the company responsible for it's principal activity, as the production organization form. In Brazil there's any specific law about this subject and this is dealt with through docket, wich provides guidance on employer liability. Outsourcing emerges as a strategy to reduce costs in hiring the worker, favoring the employer and reducing labor rights, especially in identifying the employer in cases that reach to the Labour Court, causing the precariousness of labor, this in order to the suppression of the typical employment contract, tending to a lower standard, with absence or reduction of rights and guarantees at workplace (GALEAZZI, 2002). The precariousness of the employment relationship, hypothesis that is on outsourcing, shows affect the rights of the worker. The concept of decent work is evidenced by the International Labour Organization (ILO), schedule in which Brazil and the Southern Common Market (MERCOSUR) joined and follows a contrary direction to the search for greater guarantees to workers. In Argentina and Uruguay countries, also members of MERCOSUR, the responsibility that exists is solidarity. The research methodology includes literature and document analysis, and data collection of the Regional Labor Court of the 9th Region (TRT 9) and statements of labor federal judges of the District Ponta Grossa, PR, adopting a theoretical perspective from the marxists concepts on the conflicting relations between capital and labor, from a legal and sociological debate.

Key words: Outsourcing. Labor. Right.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 –	Evolução dos Óbitos na Petrobras – 1995 a 2008.....	70
GRÁFICO 2 –	São Paulo: evolução da taxa de sindicalização dos empregados em empresas de terceirização (em %).....	73
GRÁFICO 3 –	Evolução da taxa de sindicalização dos empregados no Brasil e em empresas de terceirização em São Paulo (em %)	73
GRÁFICO 4 –	Taxas de Desemprego Total – Regiões Metropolitanas selecionadas Jul/94 a Mai/02.....	76
GRÁFICO 5 –	São Paulo: evolução da quantidade de empregados e empresas de terceirização.....	76
GRÁFICO 6 –	TERMOS DE AJUSTE DE CONDUTA (TAC'S).....	79

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Aumento ou Redução dos processos envolvendo Terceirização.....	66
QUADRO 2 – Responsabilidade subsidiária nos Processos Trabalhistas de Terceirização.....	67
QUADRO 3 – Setores de maior incidência de trabalho terceirizado.....	67
QUADRO 4 – Impactos da terceirização.	68
QUADRO 5 – Responsabilidade Solidária nos processos de trabalho terceirizado.	68
QUADRO 6 – Legislação sobre terceirização.....	69

LISTA DE SIGLAS

ADIN	–	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CF	–	Constituição Federal de 1988
CGT	–	Central Geral dos Trabalhadores
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CPI	–	Comissão Parlamentar de Inquérito
CQC's	–	Círculos de Controle de Qualidade
CTPS	–	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	–	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	–	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRT	–	Delegacia Regional do Trabalho
FMI	–	Fundo Monetário Internacional
GMC	–	Grupo Mercado Comum
IPEA	–	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
JT	–	Just-in-time
LCT	–	Lei do Contrato de Trabajo
MERCOSUL	–	Mercado Comum do Sul
MPT	–	Ministério Público do Trabalho
MTE	–	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OMC	–	Organização Mundial do Comércio
ONU	–	Organização das Nações Unidas
PEAS	–	Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL
PMDB	–	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNDT	–	Planos Nacionais de Trabalho Decente
RMAD	–	Reunião de Ministros e Autoridades de Desenvolvimento Social do MERCOSUL
SGT	–	Subgrupo de Trabalho
STF	–	Supremo Tribunal Federal
TAC	–	Termo de Ajuste de Conduta
TRT	–	Tribunal Regional do Trabalho
TRT 9	–	Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
Procedimentos Metodológicos	14
 CAPÍTULO 1 – AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA	16
1.1 O ASSALARIAMENTO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA NO SÉCULO XIX	16
1.1.1 Posição da Igreja Católica sobre o assalariamento: Encíclica Rerum Novarum	19
1.2 INTERVENÇÃO ESTATAL NA REGULAÇÃO DO TRABALHO	22
1.3 A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO NOS SÉCULOS XX E XXI	24
1.4 A CRISE DO CAPITALISMO	27
 CAPÍTULO 2 – PARADIGMAS PRODUTIVOS E A TERCEIRIZAÇÃO	33
2.1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	33
2.2 O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	39
2.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	43
2.3.1 Fundamento da dignidade da pessoa humana no trabalho: choque com a precarização do trabalho	46
 CAPÍTULO 3 – A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM FATOR DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	50
3.1 REFLEXÕES SOBRE O SIGNIFICADO DO TERMO TERCEIRIZAÇÃO	50
3.2 LEGISLAÇÃO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	55
3.2.1 Responsabilidade subsidiária versus responsabilidade solidária	61
3.3 AS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (TRT 9) SOBRE TERCEIRIZAÇÃO	64
3.3.1 Aspectos metodológicos da pesquisa e resultados	65
3.4 DEPOIMENTOS DOS MEMBROS DO PODER JUDICIÁRIO SOBRE O TEMA TERCEIRIZAÇÃO	66
3.5 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE TRABALHADORES	70
3.5.1 Fiscalização do Ministério Público do Trabalho nas relações de terceirização	77
 CAPÍTULO 4 – TERCEIRIZAÇÃO E A TEMÁTICA DO TRABALHO NA ARGENTINA E NO URUGUAI	80
4.1 O MERCOSUL E O TEMA TRABALHO	81
4.2 TERCEIRIZAÇÃO: LEGISLAÇÃO DOS PAÍSES ARGENTINA E URUGUAI	85
4.2.1 Aspectos da Argentina – breve olhar sobre a terceirização	87
4.2.2 Aspectos do Uruguai – breve olhar sobre a terceirização	94
 CONSIDERAÇÕES	98
 REFERÊNCIAS	103

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como tema a terceirização do trabalho, aborda o Brasil no contexto do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), com ênfase nas perspectivas da Agenda do Trabalho Decente, as Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como as normas referentes à temática dos países que compõem o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), Argentina e Uruguai¹. Sem a pretensão de se chegar ao esgotamento do assunto, a questão da responsabilidade do empregador nas relações de trabalho terceirizado é de relevante importância devido aos impactos trabalhistas que causa.

O tema é complexo porque sua polêmica não se relaciona apenas com a questão da falta de normas ou com a terceirização como um modo de gestão de mão de obra, mas abrange o assalariamento da força de trabalho. Portanto, a análise das relações conflituosas entre capital e trabalho foi importante para compreender a temática da terceirização, pois é no campo social que o tema se coloca, pontuando os atores que estão nesse cenário conflituoso. A análise foi feita de modo interdisciplinar, com a presença dos debates jurídicos e sociológicos.

A legislação pátria visa garantir direitos aos trabalhadores. A Constituição Federal de 1988 (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao garantirem proteção aos trabalhadores em suas normas, demonstram estar em consonância com as normas internacionais, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e com a Agenda do Trabalho Decente no Brasil e no MERCOSUL, com a finalidade de erradicar o abuso e exploração do trabalhador no país.

No Brasil, na década de 1990, devido às reformas liberais e altas taxas de juros, o movimento de reestruturação produtiva afetou a economia nacional, e, ainda, a mudança quanto à privatização e desregulação em relação ao Estado, bem como o desequilíbrio das contas públicas (POCHMANN, 2008, p. 45). E assim, frente às inseguranças do mercado, a terceirização passou a ser uma forma de defesa dos empregadores no cenário da concorrência e introduziu-se no Brasil como um fenômeno que traz impactos ao trabalhador.

¹ O Paraguai não foi incluído nesta pesquisa devido à fragilidade de suas normas trabalhistas e a Venezuela devido à sua posterior adesão.

O objetivo da pesquisa é analisar a questão dos direitos do trabalhador nas relações de terceirização, e os objetivos específicos são a análise da responsabilidade do empregador nestas relações, a identificação do debate sobre as formas de terceirização, a qual não possui uma descrição única, e a configuração dos julgados sobre a temática no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT 9), assim como dos depoimentos de juízes federais do trabalho sobre o tema conforme sua atuação profissional.

A dissertação está estruturada em quatro capítulos.

No primeiro capítulo, entende-se que o foco na revisão teórica sobre o trabalho na sociedade capitalista possui importância para se compreender o debate atual sobre a terceirização, citando-se a Encíclica Rerum Novarum, tendo em vista o impacto que esse documento político teve, inclusive com influência muito forte na regulação do trabalho nos países signatários da OIT, não sendo esse documento exclusivo, mas de repercussão internacional.

No segundo capítulo, a análise da reengenharia e as mudanças no modo da administração do trabalho contribuem para o entendimento do início da terceirização no Brasil.

O debate sobre a forma de responsabilidade do empregador conforme normas do direito do trabalho na terceirização demonstrou ser necessário, pois o tema refere-se aos direitos do trabalhador e à questão da precarização do trabalho, o que destaca o terceiro capítulo.

A Agenda do Trabalho Decente foi assumida pelos países do MERCOSUL, e o quarto capítulo busca identificar como a terceirização é prevista na legislação dos países da Argentina e Uruguai e suas semelhanças e diferenças com a legislação brasileira.

Procedimentos Metodológicos

A investigação utilizou-se dos recursos da pesquisa bibliográfica (a fim de se obter uma análise acadêmica conceitual), pesquisa documental (legislação pátria e normas internacionais) e coleta de dados do TRT 9, a qual será utilizada para se verificar a direção das decisões judiciais que versam sobre o tema terceirização.

Foram analisadas as decisões disponíveis no período de maio de 2011² a novembro de 2013, totalizando 445 decisões referentes ao tema terceirização e, destas, 200 sobre responsabilização nos casos de trabalho terceirizado, as quais passaram a ser 100% de decisões para análise.

A pesquisa bibliográfica sobre o tema terceirização baseou-se principalmente nos autores Pochmann (2008), Antunes (2011), Druck (1999) e Dedecca (1999).

Dada a relevância do tema, utilizou-se a bibliografia disponível que discute centralmente os impactos da crise econômica dos anos 1990. Não se consolidou ainda uma análise teórica sobre o tema da terceirização no contexto da primeira década do século XXI. Os dados teóricos dialogam ainda com a forte influência das ideias liberais da década de 1990 na região.

Foi efetuada pesquisa documental com material da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT), Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e TRT 9 - PR.

A pesquisa empírica, devido à dificuldade de acesso às informações diretas com os trabalhadores e empresas, teve como opção a coleta de dados dos julgados do TRT 9 – PR, os quais indicam a polêmica sobre as obrigações trabalhistas e os direitos assegurados ao trabalhador nos casos de terceirização.

Para complementar a análise empírica das decisões do TRT 9, foram coletados depoimentos de Juízes Federais do Trabalho da Comarca de Ponta Grossa – PR³ sobre o tema terceirização, sendo formuladas seis questões para que analisassem de acordo com sua experiência profissional.

² Foi escolhido para início da pesquisa o mês de maio de 2011 por ser o mês em que ocorreu alteração na Súmula 331, que trata do tema.

³ Os juízes da Comarca de Ponta Grossa – PR foram escolhidos devido à finalidade de enfoque regional à pesquisa, bem como ao fácil acesso aos mesmos.

CAPÍTULO 1

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Há um debate teórico sobre o fenômeno terceirização. Neste debate, polarizam-se algumas hipóteses, tendo de um lado as posições dos pensadores liberais conservadores, que afirmam que a terceirização é um ajuste necessário e positivo para adequar à oferta de emprego em termos de competitividade⁴, e de outro as posições que afirmam que a terceirização nos países subdesenvolvidos representa a redução de custos, e que defendem o trabalho ao invés do mercado⁵. Esta pesquisa está alinhada com esta última corrente teórica, a qual analisa a terceirização a partir da precarização do trabalho, de acordo com o pensamento de Antunes (2011), Druck (1999), Dedecca (1999), considerando, ainda, o argumento forte que Pochmann (2008) utiliza sobre redução de custos.

A pesquisa que deu origem a este capítulo possui caráter exploratório, por meio de revisão bibliográfica, identificando o debate sobre as mudanças econômicas, na forma de incorporar a força de trabalho na produção e pelas mudanças nas relações contratuais, a qual se explica pelo assalariamento da força de trabalho.

1.1 O ASSALARIAMENTO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA NO SÉCULO XIX

O fenômeno terceirização relaciona-se ao assalariamento do trabalho na economia capitalista e está vinculado às lutas entre o capital e o trabalho.

A sociedade capitalista é organizada a partir de uma luta de classes, cuja relação é permeada de conflitos de interesses, porque ao capital interessa maior lucro, portanto, com vistas à redução de custos com a força de trabalho; em contrapartida, ao trabalho interessam melhores condições de vida e de trabalho, logo, maior salário. Assim, estabelece-se entre capital e trabalho uma relação necessária, pois um não existe sem o outro, na esfera de produção econômica. O

⁴ Compartilham deste entendimento Pastore (1995) e Swaelen (1996).

⁵ Analisam desta forma Antunes (2011) e Dedecca (1999). Pochmann (2008) não afirma diretamente que terceirização é sinônimo de precarização, posicionando-se no sentido que ela pode ocorrer, porém não necessariamente.

conflito desta relação se dá pelos interesses entre capital e trabalho. Na medida em que, para ter melhores condições de vida e de trabalho, pressiona-se por melhor remuneração e menor jornada de trabalho, coloca-se o conflito.

Isto posto, uma das estratégias do capital para redução de custos nos países subdesenvolvidos relaciona-se com o fenômeno denominado terceirização. Portanto, uma análise faz-se necessária para entendimento de tal temática.

Em sua forma assalariada, o trabalho possui uma relação conflituosa com o capital, já que a força de trabalho transforma-se na mercadoria especial, porque agrega valor ao capital. A força de trabalho coloca-se à disposição do empregador no mercado de trabalho.

Marx (2006) identifica os problemas do capitalismo em relação à utilização da mão de obra como força de trabalho assalariada:

Parece, portanto, que o capitalista compra o trabalho dos operários com dinheiro. Eles vendem-lhe o seu trabalho a troco de dinheiro. Mas é só na aparência que isso acontece. Na realidade, o que os operários vendem ao capitalista em troca de dinheiro é sua força de trabalho. O capitalista compra essa força de trabalho por um dia, uma semana, um mês etc. E, depois de comprá-la, utiliza-a fazendo com que os operários trabalhem por tempo estipulado. (MARX, 2006, p. 34).

Para Marx, salário é o nome que se dá ao preço da força de trabalho, vendida pelo tempo despendido por esta força, sendo possível de retirá-la apenas do ser humano (MARX, 2006).

Ao analisar a força de trabalho como mercadoria, Offe (1984) afirma que não há como separá-la do trabalhador; trata-se de uma relação na qual a venda do tempo de trabalho subordina e vincula o trabalhador, ou seja, não é possível separar a força de trabalho do trabalhador. O que se colocam no mercado de trabalho são pessoas buscando emprego. O trabalho assalariado assume a forma de mercadoria, pois no século XIX não havia proteção ao trabalhador. O autor considera, no século XX, o processo de desmercadorização da força de trabalho por meio dos direitos do trabalhador e atuação do Estado. Dessa forma, irá discutir tanto mercadorização como desmercadorização.⁶

⁶ Para Esping-Andersen (1991), desmercadorização (*de-commodification*) é quando há uma legislação protetiva criando políticas, como o seguro-desemprego, que permite ao trabalhador não sujeitar-se a qualquer proposta de trabalho, já que possui tempo e condições para buscar outra oferta no mercado de trabalho.

Offe (1985, p. 26-29) afirma que o trabalhador sempre está em desvantagem quando assume um contrato de trabalho em condição de livre concorrência, inicialmente porque a “mercadoria” entra no mercado de modo diverso do que as demais, pois é mercadoria ficta. E então, diferentemente das demais formas de mercadorias, a força de trabalho fica em desvantagem porque não há como a oferta controlar taticamente – força de trabalho não seria como um produto que pode ser mantido em estoque até um momento promissor – o seu ingresso no mercado. E, ainda, quando não há demanda, essa “mercadoria” perde seu valor. A necessidade de subsistência da “mercadoria” força de trabalho, mercadoria especial e ficta atrapalha o andamento de suas estratégias de valorização de um preço de mercado.

Não há como o trabalhador, individualmente, subordinar o capital ou definir seu salário (preço da força de trabalho), ou seja, não há como lutar sem organização coletiva e sem chegar ao Estado. Se não houvesse as leis trabalhistas, não haveria acordos e convenções coletivas, e, portanto, o pressuposto é o de que trabalhador se organize politicamente (SINGER, 2003).

Dessa forma, é na relação política que o conflito se estabelece, e a organização dos trabalhadores tem que disputar espaço na agenda estatal para controlar a pressão do capital sobre os salários. Desse modo, a força de trabalho precisa adaptar-se à demanda atual e submeter-se ao salário que se oferece em determinado momento no mercado de trabalho. O trabalhador poderá optar por não adentrar ao mercado de trabalho se o Estado desmercadorizar via benefício, seguro-desemprego, etc., enfim, pelas formas em que ele tenha condições de subsistência.

Offe (1995) explica que, conforme existam políticas de desmercadorização, gera-se a possibilidade de o trabalhador não se submeter diretamente ao mercado de trabalho.

O salário determina o preço da mercadoria força de trabalho, do tempo vendido em horas (MARX, 2006, p. 38). Para Marx (2006, p. 68), cada pessoa, enquanto não pertencer a nenhuma categoria, estará submetida à simples lei da oferta e procura. Como há muitos vendendo o seu tempo de trabalho, surge a concorrência, o que faz com que os trabalhadores sujeitem-se a trabalhos considerados ruins, pois se não o fizerem, certamente haverá outros para ocupar esse lugar.

Muitas vezes as relações capitalistas confundem-se com o progresso – que remonta à ideia de avanço econômico; para que haja a racionalização⁷, é necessário que se produza mais, e que, portanto, haja aumento da produtividade, força de trabalho. Como demonstra Offe (1995, p. 25):

O mercado de trabalho, como qualquer outro, requer o engajamento dos dois lados a adaptações estratégicas contínuas e complementares. Essa adaptação forçada, resultante das relações de mercado, é sempre vista como uma fonte poderosa dos processos sociais de racionalização, que se refletem particularmente em constantes aumentos de produtividade (OFFE, 1995, p. 25)

Como qualquer outro mercado, há a lei da oferta e da procura: quando faltam trabalhadores, mas há crescimento econômico, as empresas utilizam poucos critérios para contratação; no inverso, quando não há muito emprego disponível, são imensas as exigências de contratação. Por sua vez, os esforços dos trabalhadores em elevar salários nada mais são do que formas de valorizar a força de trabalho (MARX, 2006, p. 141), entretanto, o sistema capitalista faz com que o trabalhador necessite do salário para garantir sua subsistência, o que determina a sua subordinação ao capital. Um dos fatores que intervêm na mercadorização da força de trabalho trata-se das regulações que o Estado faz.

1.1.1 Posição da Igreja Católica sobre o assalariamento: Encíclica Rerum Novarum

A partir do século XIX, um dos documentos centrais para os trabalhadores foi a Encíclica Rerum Novarum, documento escrito em 1891 pelo Papa Leão XIII sobre a classe operária, após a Revolução Industrial. Mencionava sobre trabalho, religião e, ainda, a favor da propriedade privada, conforme o trecho abaixo:

O operário que receber um salário suficiente para ocorrer com desafogo às suas necessidades e às da sua família, se for prudente, seguirá o conselho que parece dar-lhe a própria natureza: aplicar-se-á a ser parcimonioso e agirá de forma que, com prudentes economias, vá juntando um pequeno

⁷ Racionalização econômica: a necessidade que se produza mais, para enfrentar o mercado competitivo, reduzindo custos, modernizando e especializando: “A incorporação de novos equipamentos informatizados e a descentralização produtiva constituíram as rotas de racionalização adotadas pelas empresas. Importantes investimentos foram dirigidos para a construção de fábricas fortemente automatizadas, denominadas fábricas do futuro. Esses investimentos buscavam, por um lado, dar capacidade concorrencial às grandes empresas nacionais nos mercados externos, em uma conjuntura de instabilidade e baixo crescimento destes, por outro, alterar a relação de forças entre sindicato e empresa em favor desta última.” (DEDECCA, 1997, p. 26).

pecúlio, que lhe permita chegar um dia a adquirir um modesto patrimônio. Já vimos que a presente questão não podia receber solução verdadeiramente eficaz, se não comesse por estabelecer como princípio fundamental a inviolabilidade da propriedade particular. Importa, pois, que as leis favoreçam o espírito de propriedade, o reanimem e desenvolvam, tanto quanto possível, entre as massas populares (VATICANO, 1891⁸).

A favor da propriedade privada, o documento quis afirmar que o empregador deveria pagar de forma decente, e o trabalhador deveria entregar com seriedade o trabalho que vendeu. A Encíclica *Rerum Novarum* foi utilizada pela Igreja Católica no momento de agitação social dos séculos XIX e XX, buscando conduzir os trabalhadores. Os conflitos da época necessitavam dessa direção, tendo em vista a força da Igreja que, em virtude das mudanças visíveis no mundo e claro, passava a dar atenção para aquele com a condição de operário.

Do desenvolvimento industrial e da nova dinâmica de urbanização do mundo derivavam conflitos que reorientaram o esforço exegético da Igreja: se até aquele momento a compreensão do pobre e da pobreza pudesse ser destituída de qualquer relação com o mundo do trabalho e, sobretudo, com a idéia de *dominação*, com o advento da indústria a condição do pobre passou a ser definida precipuamente como uma condição operária (GONÇALVES; SIMÕES; FREIRE, 2010).

Afinal, o operariado estava presente na sociedade e cabia à Igreja, tamanha sua força e reconhecimento na época, direcioná-lo e colocá-lo contra o comunismo e favorecer a questão da propriedade.

Vale ressaltar que 90 anos após o surgimento do documento Encíclica *Rerum Novarum*, mais precisamente em 14 de setembro de 1981⁹, a Igreja Católica

⁸ VATICANO. **Carta Encíclica *Rerum Novarum***. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>. Acesso em: 19 abr. 2013.

⁹ Em 2013, ainda mencionando sobre o sistema econômico e os danos perante a sociedade, o Papa Francisco (Jorge Mario Bergoglio) publicou a Exortação Apostólica *Evangelii Gaudium*, uma carta de princípios que, entre outros temas abordados, critica o capitalismo: “Assim como o mandamento «não matar» põe um limite claro para assegurar o valor da vida humana, assim também hoje devemos dizer «não a uma economia da exclusão e da desigualdade social». Esta economia mata. Não é possível que a morte por enregelamento dum idoso sem abrigo não seja notícia, enquanto o é a descida de dois pontos na Bolsa. Isto é exclusão. Não se pode tolerar mais o facto de se lançar comida no lixo, quando há pessoas que passam fome. Isto é desigualdade social. Hoje, tudo entra no jogo da competitividade e da lei do mais forte, onde o poderoso engole o mais fraco. Em consequência desta situação, grandes massas da população veem-se excluídas e marginalizadas: sem trabalho, sem perspectivas, num beco sem saída. O ser humano é considerado, em si mesmo, como um bem de consumo que se pode usar e depois lançar fora. Assim teve início a cultura do «descartável», que, aliás, chega a ser promovida. Já não se trata simplesmente do fenómeno de exploração e opressão, mas duma realidade nova: com a exclusão, fere-se, na própria raiz, a pertença à sociedade onde se vive, pois quem vive nas favelas, na periferia ou sem poder já não está nela, mas fora. Os excluídos não são «explorados», mas resíduos, «sobras».”
Disponível em: <http://pt.radiovaticana.va/news/2013/11/26/primeira_exorta%C3%A7%C3%A3o_apost%C3%B3lica_de_papa_francisco:_texto_na_%C3%ADntegra_de_e/bra-750057>. Acesso em: 06 fev. 2014.

apresentou a Encíclica *Laborem Exercens* (VATICANO, 1981), do Sumo Pontífice João Paulo II, mencionando acerca do trabalho humano, principalmente na época em que o trabalho sofria mudanças:

Celebramos o nonagésimo aniversário da Encíclica *Rerum Novarum* em vésperas de novos adiantamentos nas condições tecnológicas, económicas e políticas, o que — na opinião de muitos peritos — irá influir no mundo do trabalho e da produção, em não menor escala do que o fez a revolução industrial do século passado. São vários os factores que se revestem de alcance geral, como sejam: a introdução generalizada da automação em muitos campos da produção; o aumento do custo da energia e das matérias de base; a crescente tomada de consciência de que é limitado o património natural e do seu insuportável inquinamento; e o virem à ribalta, no cenário político, povos que, depois de séculos de sujeição, reclamam o seu legítimo lugar no concerto das nações e nas decisões internacionais. Estas novas condições e exigências irão requerer uma reordenação e um novo ajustamento das estruturas da economia hodierna, bem como da distribuição do trabalho. E tais mudanças poderão talvez vir a significar, infelizmente, para milhões de trabalhadores qualificados o desemprego, pelo menos temporário, ou a necessidade de um novo período de adestramento; irão comportar, com muita probabilidade, uma diminuição ou um crescimento menos rápido do bem-estar material para os países mais desenvolvidos; mas poderão também vir a proporcionar alívio e esperança para milhões de homens que hoje vivem em condições de vergonhosa e indigna miséria (VATICANO, 1981¹⁰).

Com este documento, a Igreja procurou demonstrar os aspectos do trabalho do homem no período em que as mudanças económicas eram visíveis. Para a Encíclica *Rerum Novarum*, sugeria-se que aqueles considerados pobres deveriam adaptar-se diante do seu trabalho e os seus patrões tinham a obrigação de oferecer-lhes um salário justo, devido às atividades realizadas por esses trabalhadores.

A Igreja demonstra, assim, exercer papel importante na consolidação do trabalho assalariado, mesmo que atue conforme seus próprios conceitos. Ao contar com inúmeros seguidores, faz com que os seus ensinamentos, inclusive os contidos na Encíclica *Rerum Novarum*, tenham repercussão perante a sociedade mundial, definindo questões políticas e intervindo na questão operária.

Até mesmo no Brasil pode-se observar a influência da Encíclica *Rerum Novarum* no “trabalhismo” de Getúlio Vargas:

Com o advento da Revolução Russa, de 1917, e a consequente criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, que desde o início se socorreu dos princípios expostos pelo Papa Leão XIII na encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, o pensamento social da Igreja serviu de fonte de

¹⁰ VATICANO. **Carta Encíclica *Laborem Exercens***. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>. Acesso em: 19 abr. 2013.

inspiração para as forças exógenas que pressionaram a construção do trabalhismo da Era Vargas no Brasil. (RESENDE, 2010, p. 155).

A luta por melhores condições de trabalho se insere na ordem social capitalista, ao passo que o fim do assalariamento superaria essa ordem. Mas com esse fim, acabaria também a propriedade privada dos meios de produção. Portanto, a Rerum Novarum não é contra o assalariamento, pois ela está dentro da ordem capitalista. Essa Encíclica buscou orientar o trabalhador a se ajustar e o empregador a também agir adequadamente. De fato, ela de fato demonstra ser alinhada com a ordem capitalista.

Há uma pressão, inclusive ideológica, da Igreja Católica favorável ao assalariamento. No entanto, busca uma proteção ao trabalhador, e isto irá refletir-se no discurso do século XX, quando nasce a OIT (SINGER, 2003, p. 233).

Esta discussão da Rerum Novarum reflete na normatização e regulação da venda da força de trabalho.

1.2 INTERVENÇÃO ESTATAL NA REGULAÇÃO DO TRABALHO

Até o século XIX, o Estado era liberal, ou seja, não intervinha nas relações de trabalho. O contrato de trabalho era regulado pelo direito civil, mais precisamente pelo Código Civil, nas vias de contrato civil por locação de serviços, pressupondo liberdade entre as partes, que podiam fazer suas definições.

A partir do século XX é que o Estado passou a normatizar as questões do trabalho. O que levou a esta mudança foi a organização dos trabalhadores e suas lutas, como o movimento operário:

É difícil exagerar a importância do posicionamento pela luta por direitos sociais, adotado pelo movimento operário europeu na Primeira Internacional, para sua evolução até hoje. Como Marx previu, as fileiras do proletariado foram aumentando gradativamente, pela contínua expansão do capitalismo, até abrangerem a grande maioria da População Economicamente Ativa dos países da Europa e mais tarde dos outros continentes. Com a expansão de sua base social, os partidos socialistas, os sindicatos operários e as cooperativas passaram a ter cada vez mais apoio em suas lutas pelos direitos sociais. E, como veremos, as conquistas de direitos cada vez maiores modificaram a vida social no capitalismo, à medida que o Estado foi se transformando em agente, como disse Marx, da classe trabalhadora (SINGER, 2003, p. 233).

Com a aprovação de leis de proteção ao trabalho (salário mínimo, jornada legal de trabalho, proibição do trabalho infantil etc.), reconhecimento do

direito de greve e de organização sindical e sobretudo com as conquistas de votar e ser votado pelos não-proprietários – estendido posteriormente também às mulheres – surge o *movimento operário* como uma força social e política de grande expressão nos países industrializados. O que se chama de movimento operário é um conjunto de instituições – sindicatos, cooperativas e partidos – cujos membros provêm predominantemente da classe operária. A força do movimento operário se origina das conquistas obtidas e constitui a base para novas lutas pela previdência social, assistência à saúde, habitação popular, educação pública universal e assim por diante (SINGER, 1985, p. 73).

Em virtude da questão da legitimidade da ordem social capitalista, o Estado não pode se posicionar favorável apenas ao capital ou apenas ao trabalho. Trata-se, contudo, de um Estado em uma sociedade de classes na qual impera uma ordem econômica capitalista. Neste sentido, ele não é neutro, mas não pode concentrar apenas os interesses econômicos, porque precisa de legitimidade, que, por sua vez, é oriunda da maioria dos que votam. A grande questão da legitimidade da ordem social capitalista faz do Estado um espaço de luta política.

O emprego, criado pela relação de trabalho assalariado, surge de maneira generalizada na modernidade ocidental capitalista. O assalariamento da força de trabalho relaciona-se à defesa da propriedade privada dos meios de produção, porque retira do trabalho os meios necessários para sua sobrevivência, por isso o trabalhador terá que se assalariar. E isto então se dá em razão da propriedade privada e dos meios de produção que fazem com que o trabalhador não tenha meios próprios para executar seu trabalho, por isso precisa vender sua força de trabalho.

Para Dedecca, a modificação na estruturação do emprego deve-se aos métodos produtivos:

Podemos aceitar, inicialmente, que as mudanças no nível e na estrutura do emprego decorrem do grau de adoção das novas tecnologias e métodos organizacionais e da extensão do processo de desverticalização produtiva. Isto é, as novas condições técnicas e organizacionais da produção e suas novas dimensões estão relacionadas a novos níveis e estruturas de emprego (DEDECCA, 1997, p. 39).

Para Dedecca (1999, p. 38), a grande empresa monopoliza em um grau tamanho que reflete na organização da produção, pois a empresa pode prover sobre vários aspectos, como o financeiro, e isso demanda na racionalização produtiva.

As empresas são responsáveis pelas contratações do empregado; as contratações por tempo determinado e tempo parcial de emprego são indicadores de

precariedade de emprego, gerando desemprego àqueles que não se submetem a esses contratos (DEDECCECA, 1999, p. 44).

1.3 A REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO NOS SÉCULOS XX E XXI

No século XX, a luta pelos direitos sociais levou ao pacto fordista (HARVEY, 1989). O conflito entre capital e trabalho fez surgir a questão social¹¹, e o ponto de conflito se coloca na propriedade privada dos meios de produção e assalariamento da força de trabalho. A luta política dos trabalhadores dentro da ordem capitalista é para regular jornadas, idade para adentrar e sair do mercado de trabalho, trabalho feminino e salário.

Houve um acirramento dos conflitos decorrentes da questão social.

É nesse momento histórico que começam a florescer, no plano internacional, os primeiros antecedentes históricos à proteção internacional dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, quais sejam, o Direito Humanitário, a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho. Estas duas últimas décadas foram criadas após o fim da Primeira Guerra Mundial para promoção da paz e dos direitos humanos no cenário internacional. (FACHIN, 2009, p. 55).

Enquanto no século XIX surgiram partidos e movimentos políticos com duas posturas, os liberais e os comunistas, a polarização da luta política, no século XX há a divisão feita pela Guerra Fria, que é a oposição política entre comunistas e capitalistas. Em face disso, era necessário regularizar essa situação de conflito entre capital e trabalho assalariado. Neste momento, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹², com o ideal de trabalho decente. A OIT, assim como a Rerum Novarum, veio para legitimar o assalariamento do trabalho e lutar para regular as

¹¹ Conforme Costa (2006, p. 62): “Assim, a questão social pode ser analisada como sendo o conflito social que expressa a organização da sociedade em classe, onde o trabalho assalariado é subordinado ao capital, enfrentando as crises políticas da economia em que ocorrem desemprego e redução de salários, afetando de forma negativa as condições de vida dos trabalhadores. A insegurança e os riscos sociais são inerentes à questão social. O conflito social se traduz em conflito político, expresso na atuação do Estado em cada contexto histórico.”

¹² “A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.” (OIT, 2013).

relações entre patrões e empregados, estabelecendo uma pauta política para os Estados ocidentais, que se vinculam com a OIT, a qual visa agregar os diferentes países, e através do poder soberano do Estado possui poder normativo para regular o trabalho, principalmente na forma de emprego, por meio de suas convenções¹³ e recomendações.

A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (OIT, 2013).

A OIT surgiu de modo a pressionar o Estado para assegurar garantias ao trabalhador, sendo, portanto, o trabalho como a atividade principal da pessoa e digna para sua sobrevivência.

O trabalho decente, na perspectiva que se pode chamar de *institucional*, deve ser compreendido como conjunto de normas e ações que garantem àqueles que vivem do trabalho encontrar meios que garantam a sua subsistência, prestando o trabalho de forma que preserve a sua dignidade (BRITO FILHO, 2011, p. 61).

A OIT segue essa orientação, e, no âmbito pessoal, o trabalho decente deve garantir os direitos mínimos ao trabalhador, de modo que ele se sinta livre e o trabalho protegido (BRITO FILHO, 2011, p. 61).

Dentre os direitos que garantem o mínimo de dignidade à pessoa está o salário mínimo, cuja motriz deve promover as condições básicas de sobrevivência do trabalhador, permitindo-lhe ter acesso a moradia, alimentação, educação, saúde, vestuário, higiene, transporte, lazer, condições de trabalho e jornada, Previdência Social. Ainda, o salário mínimo, em tese, deve servir ao trabalhador e à sua família.

¹³ "Também nos países do Mercosul a doutrina reconhece, em decorrência dos próprios preceitos constitucionais, que a Convenção não pode sobreviver à modificação das Constituições que lhe sejam contrárias. Na doutrina se fortalece corrente no sentido de serem estabelecidos certos limites ao poder constitucional quando se trate de *direitos fundamentais* que as convenções pretendem esclarecer e tornar eficazes." (BARROS, 2011, p. 158).

Por sua própria definição, o salário mínimo é a introdução de um ponto de vista puramente moral na formação de preços; os seus argumentos fundamentais, tal como salientou Adam Smith, baseiam-se em critérios de justiça e, portanto, políticos sobre o valor atribuído pela sociedade ao trabalho (MEDEIROS, 2005, p. 14).

Desde a origem, o padrão corporativo brasileiro se assentara fortemente no salário-mínimo, então estabelecido como o salário necessário para suprir as necessidades normais do trabalhador brasileiro. A incorporação categorial de outros segmentos de trabalhadores brasileiros, que nos anos 1950 começa também a ser reivindicada pelos trabalhadores rurais (então divididos entre a bandeira da reforma agrária e da legislação trabalhista) e é tentativamente estabelecida por legislação, deveria aos poucos dar conta das preocupações com equidade que, muito possivelmente, teriam inspirado o critério de cálculo e reajuste periódico do mínimo (KERTENETZKY, 2012, p. 183).

A discussão do trabalho decente ganha destaque a partir de 2008 como uma agenda política contra a exploração do trabalho pelo capital e o objetivo da regulação do trabalho é manter o sistema econômico funcionando. Um dos exemplos da luta, na esfera internacional, é a possibilidade de denúncia por *dumping social*¹⁴, pois caso ocorra em algum país, o outro país pode denunciá-lo perante a Organização Mundial do Comércio (OMC), já que há norma de direito internacional que proíbe essa prática. Assim, um país defende sua economia denunciando o outro, por interesse pelo mercado, o que demonstra ser muitas vezes uma briga econômica e não pelo trabalho, e a OIT, portanto, serve como um meio de intermediação das relações de trabalho dos países do mundo. Para Queiroz (2007, p. 177), uma das condições para regular os conflitos entre capital e trabalho pode vir pela integração dos órgãos internacionais OIT e OMC.

¹⁴ Para Queiroz (2007, p. 178), o *dumping*: “Ocorre quando o determinado Estado coloca no mercado externo determinado produto com preço menor do que o praticado no mercado nacional. Porém, a prática do dumping somente enseja medidas antidumping, sob a guarda da regulamentação do OMC, quando além do preço praticado no mercado externo ser menor do que o praticado internamente, essa prática gere ao país importador prejuízos e que esses prejuízos estejam ligados à prática, ou seja, o país que alega o dumping praticado por outro deve demonstrar que a ação do país exportador lhe causou prejuízos e o nexo causal destes prejuízos com dumping. Somente demonstrada essa relação, o país importador prejudicado pode impor medidas antidumping, conhecidas também como barreiras não tarifárias, tais como tarifas excepcionais ou medidas compensatórias. A partir da prática do dumping, construiu-se o termo *dumping social*, que ocorre quando determinado país exportador auferir a vantagem de preço em seus produtos no mercado internacional em decorrência da utilização de baixos padrões trabalhistas. Condenando esta prática e em busca de relações comerciais mais justas, como já apontado, os países desenvolvidos, em especial os Estados Unidos, propugnam por medidas antidumping social, com a inclusão da chamada cláusula social, que seria o estabelecimento de um padrão mínimo de condições de trabalho a ser observado pelos Estados exportadores, sob pena de imposição de barreiras não tarifárias.”

1.4 A CRISE DO CAPITALISMO

Em 1929, ocorreu a crise da Bolsa de Valores norte-americana. A sociedade percebeu a incapacidade de produzir autorregulação no mercado e se fez necessária a intervenção estatal (POCHMANN, 2001, p. 14). A partir disso, esta crise gerou desemprego e, portanto, crise política e mudanças de Estado, que passa de liberal para social – a partir da 2ª Guerra Mundial. Como a crise impactou socialmente na economia, o governo norte-americano propôs que o Estado agisse de modo mais abrangente para que a fome e a miséria não arruinassem a sociedade (COSTA, 2006, p. 56).

É preciso lembrar que nessa conjuntura histórica já havia a experiência socialista no Leste europeu e a divulgação dos ideais comunistas contrários ao livre mercado, colocando o problema do desemprego como um resultado direto da produção capitalista. O mundo ocidental capitalista precisava encontrar meios de superar a crise econômica e social como forma de justificar a legitimidade da ordem burguesa e se contrapor às ideias comunistas (COSTA, 2006, p. 56).

Para Pochmann (2001, p. 15), o Estado, ao regular a relação capital e trabalho, leva a impactos no desenvolvimento econômico de cada país. O autor ressalta que o chamado salário direto passou a acompanhar a produtividade, os encargos sociais destinaram-se a financiar aposentadoria e formação profissional e o salário indireto direcionou-se aos gastos básicos, tais como saúde, habitação, educação e transporte.

O capitalismo é um modo de produção que traz dentro de sua própria lógica o surgimento de crises, e a isso se denominou crise endógena do capitalismo: os países produziram muito e não houve mercado em condições de consumir tudo que se produziu¹⁵. Na relação conflituosa entre capital e trabalho, a crise existe dentro da

¹⁵ Segundo Costa (2006, p. 56-57): “No capitalismo, quando o crescimento econômico chega a patamares elevados sem a correspondente elevação do consumo, ocorre crise de excesso de produção. E se cresce o consumo sem o correspondente crescimento da oferta dos bens e serviços, ocorre a inflação, elevação generalizada dos preços, considerando-se que também pode ocorrer a especulação com ações das empresas, vendidas nas Bolsas de Valores. Os demonstrativos financeiros das empresas privadas, base de análise para captar recursos, nem sempre correspondem à real situação econômica e financeira das mesmas, levando, assim, a operar com valores irreais para suas ações. Ainda ocorre especulação centrada nos títulos de dívida pública. Desta forma, é possível concluir que a ocorrência de crises não é uma exceção na organização capitalista da produção, mas um fator endógeno da anarquia do mercado e da ação dos agentes econômicos centrados na busca de interesses privados.”

própria formação econômica do capitalismo, porque um busca lucro e reduz o custo, enquanto o outro busca bem viver e maior remuneração.

Para Costa (2006, p. 57), com a constante busca do poder de mercado e do aumento da produtividade, o desemprego é criado como intrínseco ao capitalismo.

Marx e Engels (2011, p. 98) afirmam que o Estado será autônomo quando não tiver classes, mas na sociedade capitalista o Estado não é um estado da burguesia ou do trabalho, e sim um Estado da sociedade capitalista; nesse sentido, ele pode contrariar interesses da burguesia e, em outros momentos, interesses do trabalho. É o que Offe (1984) denomina de problemas estruturais, pois o Estado precisa de legitimidade para essa ordem econômica social. Como no caso em que o Estado orienta o pagamento de impostos¹⁶:

Dependência dos impostos: o poder público depende, indiretamente, através de mecanismos do sistema tributário, do volume da acumulação privada. Cada detentor de posições de poder num Estado capitalista seria efetivamente por completo despojado do seu poder se de um certo volume de acumulação e os ingressos daí decorrentes para o orçamento estatal – de acordo com o nível da quota tributária, variável dentro de certos limites – não lhe permitisse manifestar o seu poder também com meios materiais (OFFE, 1984, p. 123-124).

Conforme Dedecca (1999, p. 18), existiam dois aspectos relevantes aos momentos de exclusão social no período de desenvolvimento do capitalismo: “atingia de forma mais ou menos homogênea cada uma das economias nacionais” e “ocorria em fase de desenvolvimento ainda restrito do modo de produção, permitindo derivar o problema do emprego da limitada contaminação das estruturas econômicas pelas novas formas de organização da atividade econômica e social”, ou seja, é uma forma de contaminar a região.

Em face disso, a crise tenderia a fazer uma varredura em todo o espaço econômico nacional e a forma de reorganização econômica não poderia fazer a possível recomposição da condição de emprego (DEDECCA, 1999, p. 18-19). Afinal, a queda no investimento reduz empregos, e dado o avanço tecnológico, pode haver

¹⁶ No Brasil, proporcionalmente retira-se daqueles que possuem menor poder aquisitivo para contribuir o que se denomina “sistema tributário regressivo”. Conforme Kertenetzki (2012, p. 158): “Os 20% mais pobres pagam em tributos totais praticamente a mesma fração de renda que os 20% mais ricos, e uma fração muito maior que o que pagam estes últimos em termos dos impostos indiretos. De um modo geral, a tributação como um todo não reduz a desigualdade na região”.

crescimento no investimento sem geração de empregos – trata-se de desemprego estrutural¹⁷ –, deixando os trabalhadores acuadaos.

Neste contexto, a OIT torna-se uma agência da ONU, a qual foi formalizada em 1945 – a ideia de sua existência iniciou-se em 1942. A ONU possui uma maior abrangência temática, ressaltando a ideia de soberania dos povos e a OIT surge como um de seus “braços”, pois nasceu para proteger o trabalho. A ONU especializa-se por várias áreas, e a área do trabalho é regida pela OIT.

Deste modo, a efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais não é apenas uma obrigação moral dos Estados, mas uma obrigação jurídica, que tem por fundamento os tratados internacionais de proteção de direitos humanos, em especial o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e os Instrumentos protetivos da OIT (PIOVESAN, 2011, p. 16).

A ideia aqui é o “Estado Social” para o trabalho, havendo mudança no sentido de que o direito do trabalho será regulado pelo poder público, ou seja, configurado pelo Estado. A partir disso, no período de 1945 ao final de 1960, surge a “época de ouro” do capitalismo, no qual se consegue simultaneamente elevar a produtividade do trabalho e os salários, o consumo dos trabalhadores e manter o crescimento econômico. Essa situação de conciliação entre crescimento econômico e aumento de renda não se deu, entretanto, em todo o mundo capitalista.

Ao se vivenciar essa conjuntura nos países desenvolvidos, surge a crise do petróleo, em 1973, que traz consigo um leque de consequências. O combustível mantém a indústria e, dada essa sua importância, a crise alavancou os custos da produção, direcionando a problemática a diversos setores.

Com a crise do petróleo em 1973, houve um conturbado período de reestruturação econômica e social nas décadas de 1970 e 1980, causando os primeiros ímpetus para a adoção do modo de acumulação flexível, assim afirmado por Harvey (1989):

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de serviços financeiros, novos

¹⁷ Desemprego estrutural caracteriza-se pelo desemprego ocasionado pelas mudanças na sociedade, como decorrente da substituição de trabalhadores por máquinas.

mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1989, p. 140).

Diante da necessidade de se retirar da crise, utilizando-se todas as estratégias possíveis, numa sociedade de classes na qual o trabalho encontrava-se enfraquecido, a classe capitalista avançou contra os direitos do trabalhador. Para superar a crise, há que se aumentarem lucros, e, portanto, flexibilizar e mobilizar a força de trabalho. Demonstra, segundo Harvey (1989), gerar níveis altos de desemprego “estrutural”, ganhos modestos de salários reais e retrocesso do poder sindical. Assim, com o salto conservador dado nas relações entre as classes sociais, (momento de crise que gerou trabalho acuado e redução de número de empregos disponíveis; portanto, quem possuía melhores condições negociava da melhor forma), tornaram-se evidentes as mudanças na contratação de trabalhadores.

Nesse contexto econômico e político, os empregadores aproveitaram-se para apegar-se à flexibilização dos contratos de trabalho. Flexibilizam-se contratações e jornadas com novas tecnologias. Surge aí o crescente uso do trabalho parcial, temporário ou subcontratado, seguindo a linha usual no Japão, no fordismo inclusive, onde a subcontratação servia como escudo protetor para os riscos flutuantes do mercado – maior facilidade de demissão, sem tanta onerosidade para o empregador (HARVEY, 1989). Esta supremacia dos empregadores, além de causar efeitos econômicos, gerou também efeitos sociais, implicando novas formas ao trabalho precário e flexibilizado.

Pode-se discutir determinada crise conforme o salto tecnológico, com redução do mercado de trabalho, mecanização e informatização. O que antes era metal-mecânica, agora passa a ser microeletrônica. Neste momento, um dos setores no Brasil que demonstrou grande redução no número de postos de trabalho foi o bancário, devido à informatização:

Nos períodos 1986/1990, a automação bancária esteve associada, mais estreitamente do que antes, aos esforços de racionalização e de redução de custos. A contração inicial das taxas de inflação induzidas pelo plano de estabilização do Cruzado, de 1986, e a queda decorrente das receitas de *float* obrigaram os bancos a reestruturarem suas operações, fechando ou reduzindo o porte das agências, cortando despesas (inclusive de automação), dispensando empregados e cobrando por serviços que vinham sendo implicitamente subsidiados pela receita inflacionária (FRISCHTAK, 1992, p. 209).

Caixas eletrônicos, por exemplo, começam a retirar empregos dos trabalhadores e a qualificação dos trabalhadores começa a demandar novo formato, pois os trabalhadores interessantes serão os “de ponta”, especializados.

Quanto aos países desenvolvidos, estes não se precarizam da mesma forma que os países subdesenvolvidos, haja vista que alguns segmentos mais especializados da classe trabalhadora não desejam o assalariamento. Neste momento é que começa a ocorrer a terceirização de trabalhadores e quem não inovou não irá ocupar os postos de trabalho. Como afirma Pochmann (2012, p. 109), nas economias desenvolvidas a terceirização não é sinônimo de precarização do contrato de trabalho, mas a “adoção de novos meios de gestão da mão de obra e incorporação tecnológica”:

Nas economias desenvolvidas, o trabalho terceirizado resulta, em geral, da opção patronal pela ampliação dos ganhos de produtividades. A partir da adoção de novos meios de gestão da mão de obra e incorporação tecnológica, o processo produtivo passou a ser compartilhado de forma crescente por um conjunto de diversas empresas que subcontratam seus empregados. Na maior parte das vezes, a terceirização não significa necessariamente a precarização dos contratos de trabalho (POCHMANN, 2012, p. 109).

Resultado das políticas de 1919 até o século XX, o peso da organização dos trabalhadores nos países desenvolvidos freou a precarização do trabalho. Exige-se que a industrialização enfrente acordos coletivos, e a ação sindical tem importante papel nesta problemática, pois tenta manter o limite na exploração do trabalho pelo capital.

O Consenso de Washington, de 1989, que consiste em um conjunto de medidas neoliberais formuladas pelo FMI, Banco Mundial, entre outros órgãos de peso, trouxe consequências para os trabalhadores, as quais são explicadas por Antunes (2011, p. 105):

No Brasil o quadro é ainda muito grave. Durante nossa década de *desertificação neoliberal*, pudemos presenciar, simultaneamente, tanto a pragmática desenhada pelo Consenso de Washington (com suas desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho e da produção), quanto uma significativa reestruturação produtiva em praticamente todo o universo industrial e de serviços, consequência da nova divisão internacional do trabalho que exigiu mutações tanto no plano da organização sócio-técnica da produção quanto nos processos de reterritorialização e desterritorialização da produção, dentre tantas outras consequências (ANTUNES, 2011, p. 105).

Os resultados dos ideais do Banco Mundial e do Consenso de Washington causaram aumento da violência, pobreza e desigualdade:

Em termos muito sintéticos, nesse caso, as resistências às medidas recessivas do programa monetarista e às reformas “estruturais” propostas pelo “consenso de Washington” não sinalizam eventuais “imperfeições” do mercado, a “mesquinharia” ou o “corporativismo” dos agentes econômicos e sociais. Apontam, isto sim, “constelações de poder político” que expressam interesses e valores de grupos sociais e econômicos, opostos por uma trajetória de desenvolvimento que foi percorrida e não pode ser destruída sem um altíssimo custo para a sociedade (FIORI, 1992, p. 106).

Na era da informatização, o que ocorreu foi a informalização do trabalho, conforme reitera para Antunes (2011, p. 106): os contratos de trabalho começam a ser terceirizados, subcontratados, precarizados, flexibilizados, aumenta-se o desemprego, há perda de direitos e contratações sem assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

CAPÍTULO 2

PARADIGMAS PRODUTIVOS E A TERCEIRIZAÇÃO

Considerado um fenômeno complexo, a terceirização exige uma análise teórica para desvelar os diferentes aspectos envolvidos, especialmente no que tange à experiência brasileira e o momento em que o fenômeno torna-se relevante, mais precisamente na década de 1990.

Nessa década, do ponto de vista da produção ocorrem a reengenharia e as mudanças no paradigma da administração do trabalho, o fordismo para o taylorismo, e taylorismo para o toyotismo. A ideia passa a ser a reengenharia e a mudança na administração do trabalho, cujo eixo central é a possibilidade de relações laborais mais flexíveis e dinâmicas.

2.1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Mesmo enquanto paradigma¹⁸ dominante, o fordismo nunca foi aplicado a toda a economia, pois sempre conviveram junto com ele outras relações de trabalho:

As práticas fordistas não foram totalmente aplicadas na indústria de processos (petroquímicas, siderurgia, alimentos, papel e celulose e outras), bem como em uma grande faixa de pequenas empresas que produzem bens de consumo mais complexos e em lotes pequenos ou unitários, como é o caso da indústria de bens de capital. Nesses setores de produção, a capacitação que se exige da força de trabalho é completamente diferente daquela demandada nos setores com produção discreta em massa, que em grandes linhas utilizam-se de trabalhadores pouco qualificados.

Tanto nas indústrias de processos, já bastante automatizadas, como nas pequenas empresas que trabalham sob encomenda, que necessitam de alto grau de flexibilidade na produção, torna-se difícil e até indesejável a separação entre trabalho qualificado e desqualificado e entre trabalho direto e indireto, um dos pilares do fordismo como lembra Hoffman e Kaplinsky (1988). Além disso, a flexibilidade neste tipo de sistema de produção (mesmo observadas as atuais mudanças) era, e continua a ser, uma característica básica que define a natureza da produção nestes setores. (ALVES FILHO; MARX; ZILBOVICIUS, 1992, p. 115).

O fordismo ainda era, de certo modo, uma “racionalização inconclusa”, pois, apesar de instaurar uma sociedade “racionalizada”, não conseguiu incorporar à racionalidade capitalista na produção as variáveis psicológicas do comportamento operário, que o toyotismo procura desenvolver por meio dos mecanismos de comprometimento operários, que aprimoram o controle do capital na dimensão subjetiva. (ANTUNES; ALVES, 2004, p.344-345.)

¹⁸ Paradigma no sentido de um modelo, parâmetro ou consenso rígido, conforme a teoria de Kuhn (2007).

Já o taylorismo, que visa especificar as atividades dos trabalhadores, conceitua-se da seguinte forma:

O “taylorismo” ou “administração científica do trabalho” surge como uma nova cultura do trabalho na passagem do século XIX para o século XX, nos Estados Unidos, nação que começava a despontar como potência mundial, no que efetivamente se transformaria no pós-guerra. Período em que se consolida um padrão de acumulação capitalista sustentado no industrialismo e na atuação monopolista dos capitais. Período em que o conhecimento científico se torna cada vez mais decisivo para desenvolver diversas áreas da produção industrial (elétrica, química, telecomunicações, metalurgia, construção naval e outras). (DRUCK, 1999, p. 41).

Taylorismo significa: uma estrita separação entre a concepção do processo de produção, que é tarefa da equipe de planejamento e organização, e a execução de tarefas padronizadas e formalmente determinadas. Segundo esse princípio, o envolvimento dos trabalhadores diretos é tido como não necessário na implementação das prescrições da equipe de O&M. (LIPIETZ, 1997, p.80)

Quando Druck (1999, p. 123) refere-se ao fato de que a terceirização é uma prática certamente japonesa, ela está afirmando que, no momento em que a terceirização parece alavancar, existe a relação com as práticas japonesas de subcontratação¹⁹.

Na década de 1990, há uma base tecnológica - a microeletrônica -, a base da automação, informação de dados, ou seja, grandes mudanças na realidade do trabalho. É inegável que o cenário é diferente daquele visto na década de 1980, pois ao mesmo tempo em que se denota a reengenharia, mudança de modo de produção, nova base tecnológica nesta década seguinte, coincide a adoção política e econômica de caráter liberal²⁰. Uma das formas de se manter o nível de concorrência é diminuindo os custos de produção, e o custo, portanto, que terá de ser baixado é a mão de obra.

Dessa forma, a terceirização no Brasil tem particularidades que se relacionam com a década de 1990, período em que os Estados Unidos estavam renovando suas questões econômicas e impondo para a América Latina a denominada abertura econômica.

¹⁹ Para Druck (1999, p. 123), as práticas japonesas de subcontratação que originam a terceirização possuem denominação de “a) *kogaisha* – empresa filial; b) *kyoryoku gaisha* – empresa cooperadora; c) *kankei gaisha* – empresa com a qual se tem relações, empresa coligada; d) *shitaue gaisha* – empresa subcontratada ou terceirizada”.

²⁰ Leia-se a abertura econômica feita pelo governo Collor – já mencionada nesta pesquisa – quando se abre a economia, expande também seu setor produtivo para a concorrência internacional, sendo necessário acompanhar a base de concorrência, e quando se tem um forte domínio tecnológico, é imposto o seu padrão concorrencial.

A crise fordista não significa que o fordismo acabou, mas que se reinventou. É uma mudança de paradigma, um novo modo de organizar o trabalho e a produção, há uma inovação. “O fordismo e o taylorismo já não são únicos e mesclam-se com outros processos produtivos” (ANTUNES, 2011, p. 23), ou seja, modificam-se os modos de produção. “De modo mais geral, o período de 1965 a 1973 tornou cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter as contradições inerentes ao capitalismo.” (HARVEY, 1989, p. 135).

De fato, com o colapso das regulações keynesianas/fordistas, o neoliberalismo se firmou, impingindo aos cidadãos e trabalhadores as seguintes principais penitências:

- a) Desmonte dos direitos sociais, a duras penas conquistadas pelos movimentos democráticos, e das políticas sociais universais;
- b) fim do assalariamento clássico ou da sociedade salarial, como frisa Castel (2009);
- c) extinção do pleno emprego e invalidação de acordos e regulamentos protetores estabelecidos a partir de convenções coletivas. Entretanto, tais penitências não prepararam o caminho para a redenção dos penitenciados (PEREIRA, 2013, p. 22-23).

Nas agências de recursos humanos, notou-se uma significativa mudança na contratação que consiste na gestão de pessoas, na qual os próprios trabalhadores indicam o nome de alguém para trabalhar, e coletivamente são responsáveis por aquele que indicaram, e, portanto, são os próprios que o supervisionam. Uma nova versão disso é a remuneração variável, em que se individualiza, gerando competição e concorrência, já que um fiscaliza o outro. Assim, se há ganhos associados à produção, o grupo tem metas a cumprir, e se alguém fracassa, o próprio grupo exclui o companheiro que não atinge os ideais da empresa.

Na década de 1990 não foram apenas privatizações que ocorreram, já que privatização significa venda de empresas públicas, mas trata-se também da desnacionalização da economia com a venda de empresas privadas nacionais – o que é mais grave, porque se compra o capital produtivo já instalado aqui no país, e daqui será enviado lucro para o exterior. Isso ocorreu junto com a mudança na CF/88, a chamada “desnacionalização da economia”, gerando um grande número de compras de empresas ou aquelas que se fundiram. Então, necessita-se incorporação de tecnologia: gera-se dinamismo na produção, mas com impacto no trabalho.

Ensaia-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se (sic) novos padrões de gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de

Controle de Qualidade (CCQs), a “gestão participativa”, a busca da “qualidade total”, são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do Terceiro Mundo industrializado. O *toyotismo* penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo de produção. Diminui-se ou mescla-se, dependendo da intensidade, o despotismo taylorista, pela participação dentro da ordem e do universo da empresa, pelo envolvimento manipulatório, próprio da sociabilidade moldada contemporaneamente (sic) pelo sistema produtor de mercadorias. (ANTUNES, 2011, p. 24).

Para o toyotismo, “trabalhadores assalariados, operários ou empregados tornam-se 'colaboradores'” (ALVES, 2013, p. 149). Isto é, a ideia passa a ser um novo modelo de gestão de pessoas, colocando os trabalhadores como auxiliares, membros: “A ideia da gestão de pessoas implica disseminar valores, sonhos, expectativas e aspirações que emulem o trabalho flexível” (p. 149).

A questão de flexibilização do contrato não é apenas referente ao contrato parcial e prazo determinado, mas também à intermediação da mão de obra. Aqui, há várias questões que originam a flexibilização do mercado de trabalho, mas no Brasil, no contexto da terceirização, em geral os trabalhadores sofreram impactos negativos, mas ainda hoje são elitizados pequenos negócios em busca de serviços altamente especializados, executados por aqueles que prestam serviços para as empresas e que não são funcionários diretos.

Foi nos anos 1990, entretanto, que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso país, através da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, com a intensificação da *lean production*, do sistema *just-in-time*, *kanban*, do processo de qualidade total, das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho. Do mesmo modo, verificou-se um processo de descentralização produtiva, caracterizada pela realocação industrial, em que empresas tradicionais, como a indústria de calçados ou a indústria têxtil, sob a alegação da concorrência internacional, iniciaram um movimento de mudanças geográfico-espaciais, buscando níveis mais rebaixados de remuneração da força de trabalho, acentuando os traços de superexploração do trabalho. (ANTUNES, 2004, p. 18).

Ao se observarem dados da geração do trabalho, tem-se que o mercado que mais cresce é o de serviços, e as questões deste mercado efetivamente são menores salários e maior rotatividade. Outro segmento dos serviços que também compreende maior qualificação e tecnologia é o dos consultores, a parte

informacional e as empresas que produzem softwares, os quais, mesmo no segmento da terceirização, geram desigualdades²¹.

Por conseguinte, a denominada prestação de serviços para grandes empresas passa a ser atraente para os trabalhadores (CTPS assinada e aparente estabilidade), e, na área têxtil, isso é comum²², pois não é a própria indústria que contrata a força de trabalho - as costureiras. Há também as cooperativas de trabalho²³ que prestam serviço e pagam pela produção.

Ao se instalarem no Brasil, as multinacionais exigiam a remessa de lucro para o exterior, porque para haver crescimento necessitava-se de investimentos, criando-se, assim, uma dependência da economia nacional com o fluxo de investimento externo. Assim, abriram caminho para que sejam feitas subcontratações e supostas facilidades na busca de mão de obra. Mudam-se os formatos tecnológicos e os processos de trabalho:

Embora a presença da inovação técnica seja uma constante ao longo do desenvolvimento econômico, nota-se que, em determinados momentos históricos, há uma verdadeira concentração de modificações tecnológicas (*clusters*), com capacidade de alterar radicalmente não apenas o processo produtivo, mas também a conformação de toda uma sociedade. Além de modificar a base técnica responsável pela dinâmica do ciclo de acumulação de capital, constata-se também que a rápida difusão de uma nova onda de inovação termina por contaminar os mais distintos processos de produção e de trabalho, a partir da explosão dos lucros, dos ganhos de produtividade e

²¹ “Um dado que desconstrói argumentos que afirmam que os baixos salários dos terceirizados ocorrem em função de estarem alocados em pequenas empresas, e que estas, não tem possibilidade de pagar melhores salários não se justifica já que 53,4% dos trabalhadores terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados contra 56,1% dos trabalhadores diretos, percentuais bastante próximos. [...] Outro argumento comumente difundido é que estes trabalhadores recebem menos porque possuem menor escolaridade. De fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não é um hiato gigante: 61,1% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente terceiros esse percentual é de 75,5%.” (CUT, 2011).

²² Na dissertação de mestrado de Almeida (2008, p. 67), menciona-se sobre a questão da produção de calçados no município de Franca-SP: “Na metade da década de 80, as indústrias de calçado da cidade passaram a demitir os funcionários, incentivando-os a continuar prestando serviço àquela indústria, só que como autônomos em suas próprias residências, ou em algum cômodo contíguo a elas. Às vezes, essas indústrias emprestavam até mesmo a maquinaria necessária aos trabalhadores na sua empreitada. Esse expediente era extremamente vantajoso para a indústria, que se eximia da responsabilidade de partes da produção, e de encargos trabalhistas, transferindo para os trabalhadores a preocupação com seus próprios proventos.”

²³ As cooperativas de trabalho são reguladas pela Lei 12.690 de 2012, a qual permite a prestação de serviços e de produção: “Art. 4º A Cooperativa de Trabalho pode ser: I - de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.”

da queda de preços, especialmente nos segmentos modernos e mais dinâmicos (POCHMANN, 2001, p. 53)

O que conclui Tumolo (1997, p. 339-340) permite refletir que, de fato, os modelos produtivos relacionam-se com o processo de valorização do capital:

Tal conclusão nos conduz ao coração da análise: quaisquer que sejam os processos de trabalho (modelos ou trajetórias) – taylorismo/fordismo, ohnismo/toyotismo, neofordismo, híbridos etc. – é necessário compreendê-los como processos de trabalho subordinados ao processo de valorização do capital, ou seja, ao processo de produção capitalista. É claro que a produção capitalista só se realiza através de determinados processos de trabalho – aqueles mais adequados ao capital, conforme a correlação de forças com a classe trabalhadora –, mas estes só são expressão de relações sociais capitalistas. Por isso, a análise deve se deslocar para o aspecto central: como compreender a conformação da fase contemporânea de acumulação de capital, através de um de seus elementos determinantes, qual seja, os atuais processos de trabalho (TUMOLO, 1997, p. 339-340).

Os paradigmas produtivos trazem à tona a terceirização do trabalho, modelo este de contratação que, ao longo da década de 1990, foi se estabelecendo no país. Com o avanço tecnológico, permitem-se as cadeias globais. Se o controle dos empregadores não precisa necessariamente ser direto sobre seus empregados, pode então falar-se em terceirização. Afinal, uma empresa pode fabricar seus produtos em locais muito distantes da sua sede.

O modo de produção capitalista comporta diferentes paradigmas de produção, então, dentro dele pode haver, simultaneamente, vários deles. No período fordista, pode-se dizer que o que hoje se chama terceirização não se destacava porque o importante era fidelizar o trabalhador na empresa. Na medida em que se pode flexibilizar, reservar e deslocar produção, também não é preciso ter sob seu único comando o exército de trabalhadores. Isso permite, então, que as empresas, no caso as multinacionais, possam deslocar a esfera produtiva, não precisando mais ter seus próprios trabalhadores. Isso é a ascensão do paradigma da produção pós-fordista, no qual, ao contrário do fordismo, os trabalhadores não necessitam mais estar sob o comando direto da empresa.

Modificações ocorridas no seio das cadeias produtivas globais alteram de modo decisivo a forma como os países e os agentes econômicos relacionam-se entre si, apropriam-se da riqueza, alteram o mapa da produção mundial, a demanda por trabalho e a força relativa dos diversos grupos de trabalhadores. A ampla fragmentação do processo produtivo, a progressiva fragilização das fronteiras nacionais e a flexibilização dos

transportes geraram uma alteração nos padrões de produção, nos sistemas de gestão e na forma de utilização da mão-de-obra. (DUPAS, 1998, p. 127).

Essa lógica produtiva, para Dupas (1998, p. 127), “incorporou os bolsões mundiais de trabalho barato sem necessariamente elevar-lhes a renda. Os postos formais crescem menos rapidamente que os investimentos diretos”. A articulação da produção permite a flexibilização do trabalho, de modo que os trabalhadores podem, de fato, estar sobre um controle fragmentado.

Desde os escritos de Marx, sabe-se que uma das tendências do capitalismo é o crescimento cada vez maior da base técnica por meio dos investimentos em tecnologia e ciência. Esta última vai sendo, paulatinamente, apropriada pelo capital, configurando-se, assim, o domínio da maquinaria estendido a todos os ramos da produção. Desenvolve-se uma nova interação subjetiva laborativa em sua dimensão cognitiva e o universo tecnocientífico. Nos dias atuais, as mudanças operadas no mundo da produção e do trabalho vêm confirmando as assertivas marxianas. [...] O sistema global do capital “exclui” e “inclui”, seguindo uma lógica perversa, que não leva em conta a experiência e a história dos trabalhadores. (ANTUNES; SILVA, 2004, p. 9).

A dinâmica entre os mercados na esfera globalizada gera benefícios às multinacionais, que comandam a força produtiva dos países:

Nesse cenário, relativamente às forças de mercado, cabe especial atenção à responsabilidade social do setor privado, representado pelas empresas multinacionais, na medida em que constituem as grandes beneficiárias do processo de globalização. Um dos mais poderosos atores nas relações econômicas internacionais tem sido o setor privado. Com efeito, as cem maiores empresas multinacionais têm faturamentos anuais que excedem o PIB de metade das nações do mundo. [...] O fato de muitas das maiores empresas multinacionais apresentarem economias superiores às de muitos países, na prática possibilita a essas empresas ditar regras a esses Estados, e não o contrário. As empresas multinacionais têm sido, ao mesmo tempo, a força motora e a maior beneficiária do processo da liberalização da economia. (PIOVESAN, 2002, p. 68).

2.2 O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A partir dos anos 1980, inicia-se nos países centrais o processo de precarização de trabalho. No Brasil e nos países próximos na América do Sul, necessariamente a partir dos anos 1990, nos quais se tinha economia fechada, houve a abertura econômica: a denominada “Era Collor”, privatização e desnacionalização, abertura de ações para bolsa de valores e para os capitais internacionais.

Neste período, houve a necessidade de elevação da rentabilidade, reorganizando-se a produção, reduzindo trabalhadores, aumentando a jornada de trabalho, a divulgação dos denominados CQC's (círculos de controle de qualidade), *just in time*²⁴ e *kanban*²⁵ (ANTUNES, 2011, p. 105).

Pressionado pelo setor empresarial, o governo reduziu impostos para atrair empresas e desconcentrou-se a produção, e, portanto, os empregos²⁶, e as empresas procuravam arcar com menores remunerações, havendo o momento de intensificação “das formas de subcontratação e terceirização da força de trabalho” (ANTUNES, 2011, p. 105-106)²⁷.

Era já uma nova configuração do modo de contratação e de trabalho, na qual se demonstram interesses em uma legislação mais flexível, reduzindo garantias da estabilidade do contrato de trabalho, já que os direitos trabalhistas, mesmo expressos no aparato legislativo, muitas vezes não protegem devidamente o trabalhador. Pastore (1995, p. 32) defendeu que havia muitas regulamentações legais que, mesmo muitas vezes expressas, não garantem a devida proteção ao trabalhador, pois “antes da Constituição de 1988, o Brasil já tinha uma parcela imensa da sua força de trabalho no mercado informal: cerca de 45%.” Afirmou ainda que, com os novos direitos do trabalho na Constituição Federal, o trabalho informal “saltou para 55%”.

Neste momento surge no Brasil o contexto do contrato parcial de trabalho, o trabalhador temporário, a compensação de jornada (“banco de horas”). O que era lucrativo foi privatizado (siderúrgicas, empresas de produção de energia). No entanto, essas privatizações muitas vezes não colaboram de forma significativa para o ajuste fiscal (MELLO, 1994, p.445-518).

²⁴ *Just-in-time* é a forma de administração da produção industrial e de seus materiais, segundo a qual a matéria-prima e os estoques intermediários necessários ao processo produtivo são supridos no tempo certo e na quantidade exata (FRANZOI, 2002, p. 171).

²⁵ O termo tem sido, muitas vezes, utilizado para designar o Modelo Japonês ou o JIT. Os termos Sistema Kanban (como em Monden, 1983) ou Sistema JIT/Kanban (como em Salerno, 1985) são, também, frequentemente encontrados para designar o sistema adotado pela Toyota; mais precisamente, o kanban refere-se ao sistema visual de informação utilizado para administrar o JIT (FRANZOI, 2002, p. 175).

²⁶ As regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste do Brasil tiveram ampliação da participação relativa no emprego total nos seguintes setores: calçados - de 3,2%, em 1989, para 9,4% em 1998; e têxtil – de 16,2% em 1989, para 17,5% em 1998 (POCHMANN, 2012, p. 85-87).

²⁷ Enquanto isso, no Uruguai e na Argentina havia os melhores indicadores; no Uruguai o melhor índice de desenvolvimento humano (IDH), proteção social, sindicatos. Quando houve a desnacionalização da economia da Argentina, equiparando-se o peso argentino com o dólar, a Argentina passou a ser um espaço de especulação.

Com a venda destas 25 empresas, arrecadou-se um total de aproximadamente US\$ 7,1 bilhões, o que representa, em média, 2, 1 vezes o patrimônio líquido de propriedade do governo nas empresas alienadas. É conveniente ter em mente, no entanto, que essas empresas foram pagas com títulos “desagiados”, o que reduz a quase metade a arrecadação do programa, mostrando que foi possível até agora arrecadar um montante aproximadamente igual ao patrimônio das empresas alienadas (MELLO, 1994, p. 467).

O petróleo, de fato, manteve-se longe da privatização porque os ideais criados pela política Vargas ainda eram muito fortes. Não obstante, até hoje há tentativas de privatização da PETROBRAS. O que conteve esta fase de privatizações foi a descoberta do pré-sal, tendo em vista o interessante e elevado valor econômico da descoberta²⁸.

Na década de 1990, o novo formato de trabalho no Brasil consistiu em menor velocidade de geração de postos de trabalhos e diferente perfil: “foram abertos somente 11 milhões de novos postos de trabalho, dos quais 53,6% não previam remuneração.” (POCHMANN, 2012, p. 27).

A partir da divulgação do ideário neoliberal no Brasil, o problema passou a ser o tamanho do mercado informal. O trabalhador formal e o funcionário público foram denunciados, pelo governo Collor, como privilegiados. A ideia passou a ser a flexibilização do direito trabalhista, reduzir o custo Brasil, e um dos defensores destas ideias foi José Pastore:

Quanto mais regulamentado é o país, maior é a dificuldade de gerar empregos nos dias atuais e mais altas são as taxas de desemprego. Na Europa, há casos de mais de 20% de desemprego (Espanha) enquanto que nos Estados Unidos a taxa é de 6%; no Japão, 2%; Coréia, 2%; Taiwan, 1,5%; Hong Kong, 1%. Mas, a Europa entrou em cheio na era da desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho. Quase todos os países vêm simplificando a legislação trabalhista e previdenciária, reduzindo os encargos sociais, reciclando mão-de-obra e negociando contratos em nível de empresa (PASTORE, 1995).

Nos anos 2000, iniciou-se o processo de crise política e econômica. Na região do MERCOSUL, Argentina, Brasil e Uruguai já de 2002 a 2005 possuíam governos de centro-esquerda, já que em 2003, teve início no Brasil o governo de

²⁸ De acordo com estudo preparado pela Ernst Young em parceria com a FGV Projetos, as jazidas descobertas na área do Pré-sal nas bacias sedimentares de Campos e Santos, nos litorais dos Estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, devem proporcionar ao País uma receita de US\$ 28 bilhões com exportações de petróleo em 2020. Segundo o estudo, são esperados, até o final desta década, volumes de 600 mil barris exportados por dia. Se esses números se confirmarem, será um aumento de 73% em relação a 2010, o equivalente a US\$ 16,1 bilhões (BRASIL, 2013).

Luís Inácio Lula da Silva, do Partido dos Trabalhadores, na presidência do país. Em abril de 2003, iniciava-se no Uruguai a presidência de Tabaré Vasquez da Frente Ampla e em maio o peronista Nestor Kirchner assumia a presidência da Argentina.

Volta-se a discutir o fato de que o Estado é importante para o processo de desenvolvimento e que há de recuperar a regulação do mercado de trabalho, do ponto de vista das ideias contrárias aos neoliberais, e por isso denominadas desenvolvimentistas. Nesse contexto surge a Agenda do Trabalho Decente, pela qual o Brasil assumiu o compromisso perante a OIT, em 2003, em documento assinado pelo então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, e em 2006 difundiu-se a Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD) no país:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2003).

De 2007 a 2008, surgiu a crise econômica mundial. Para que a região não fosse muito devastada, havia que se fortalecer o mercado interno através das políticas de transferência de renda, políticas de valorização do salário mínimo e fortalecimento da força de trabalho.

No Brasil, aumentou-se a quantidade de carteiras de trabalho assinadas, e o percentual de reajuste de salário mínimo passou a ser o crescimento do PIB mais a inflação. Contudo, o problema é que não foram feitas mudanças estruturais, nem na economia nem na sociedade, pois não houve mudanças tributárias, e o Ministro Guido Mantega afirmou estar desonerando folhas para os trabalhadores não serem demitidos, a fim de se manterem os empregos (BRASIL, Fazenda, 2013).

De 2004 a 2008, tem-se um período com dados positivos para o trabalho no Brasil:

Segundo a pesquisa da OIT, a taxa de desemprego nas seis maiores regiões metropolitanas do país, medida pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, que tinha alcançado 9,0% em março de 2009, em decorrência da crise econômica internacional, começou a recuar em abril e continuou diminuindo fortemente ao longo de 2009, atingindo 6,8% em

dezembro e encerrando o ano com uma taxa média de 8,4% - ainda num patamar superior ao observado em 2008 (7,2%). Encerrou 2010 com uma taxa média anual de 6,7%, a menor do período 2003/2010 e em 2011, essa taxa declinou para 6,0% (MTE, 2012).

No período de 2009 a 2012, começa a ocorrer um esgotamento dessa estratégia: a ampliação do mercado interno se fez com a redução dos juros para aumento do crédito, mas já havia um nível de endividamento. O mercado interno representa uma opção no contexto de crise internacional. E isso pressiona a produção. Do lado dos empresários, fala-se em redução de custos – eles não demitem, mas almejam a tal redução. E a barganha tributária passa a ser a moeda, para que não demitam, mas haja alguma redução de tributos para os empresários do mercado de trabalho.

2.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O assalariamento relaciona-se à venda da força de trabalho no mercado de trabalho, que em dadas conjunturas, são favoráveis ou não ao trabalhador. Via de regra, são desfavoráveis. Nos momentos de crise econômica, cresce a precarização do trabalho, e a terceirização do trabalho pode ser uma das formas de precarização, na medida em que muda a forma de contratar a força de trabalho. Precarização não significa ausência de contrato, mas, sim, que os direitos advindos daquele contrato serão menores e diferenciados, como é o caso do trabalho temporário, informal, parcial e oriundo de relação de terceirização.

Diante de todo o contexto conjuntural da economia e da sociedade, há que se mencionar acerca da precarização do trabalho, a qual surge na atual posição de contratações mais flexíveis no contrato (GALEAZZI, 2002, p. 243), que considera duas dimensões no contrato: ausência de direitos e garantias do trabalho e, ainda, quanto à qualidade no exercício laboral.

O modelo de contrato tomado como parâmetro no conceito de precarização é uma construção do século XX que toma corpo no contexto que Castel (1999) denomina de sociedade do assalariamento. A regulamentação dessa sociedade – com maiores e menores direitos e proteções conquistados conforme o grau de desenvolvimento das economias e das lutas dos trabalhadores conferiu ao regime de trabalho assalariado um padrão de qualidade que o tornou um paradigma desejável (GALEAZZI, 2002, p. 243).

Atualmente, constitui-se uma nova visão perante os direitos, especialmente os sociais, “deslocando-os de uma perspectiva formalista a-histórica, para assentá-los em vetores mais concretos e palpáveis nas condições reais de existência e particularizados em cada formação social.” (NOGUEIRA, 2004, p. 09).

Piovesan explica a obrigação com os direitos e, ainda, com os direitos sociais, pelos Estados:

Importa observar que, no cenário internacional, antes mesmo da Declaração de 1948 e do PIDESC de 1966, nascia a Organização Internacional do Trabalho (OIT), após a 1ª Guerra Mundial, com o objetivo promover parâmetros internacionais referentes às condições de trabalho e bem-estar. Deste modo, a efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais não é apenas uma obrigação moral dos Estados, mas uma obrigação jurídica, que tem por fundamento os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, em especial o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e os instrumentos protetivos da OIT. (PIOVESAN, 2011, p. 31).

As mudanças na configuração do trabalho, embora este consista no modo de suprir as necessidades das pessoas, têm como predominantes o interesse pelo lucro e a supressão dos direitos trabalhistas. E o próprio Estado, que visa o desenvolvimento, tem interesse em atender aos grandes e poderosos contratantes, pois o crescimento econômico lhe interessa, em virtude de que lhe aumenta a riqueza e a tributação.

Assiste-se hoje à dupla transformação do trabalho, tanto quanto ao conteúdo da atividade, tanto quanto às formas de emprego, transformação aparentemente paradoxal, pois este duplo processo ocorre em sentidos opostos. De um lado, há a exigência da estabilização, de implicação do sujeito no processo de trabalho, por intermédio de atividades que requerem autonomia, iniciativa, responsabilidade, comunicação ou intercompreensão. Por outro lado, verifica-se um processo de instabilização, precarização laços empregatícios, aumento do desemprego prolongado e flexibilidade no uso da força de trabalho. Em duas palavras: perenidade e superfluidade. E esse movimento é global e mundializado [...]

Desde os escritos de Marx, sabe-se que uma das tendências do capitalismo é o crescimento cada vez maior da base técnica por meio dos investimentos em tecnologia e ciência. Esta última vai sendo, paulatinamente, apropriada pelo capital, configurando-se, assim, o domínio da maquinaria estendido a todos os ramos da produção. Desenvolve-se uma nova interação subjetiva laborativa em sua dimensão cognitiva e o universo tecnocientífico. Nos dias atuais, as mudanças operadas no mundo da produção e do trabalho vêm confirmando as assertivas marxianas. [...] O sistema global do capital “exclui” e “inclui”, seguindo uma lógica perversa, que não leva em conta a experiência e a história dos trabalhadores. (ANTUNES; SILVA, 2004, p. 9-10).

A caracterização social-histórica do ambiente ocupado pelo assalariado é relevante para se medir a ameaça de precariedade, vulnerabilidade, exclusão, etc., conforme Castel (1998, p. 24). Pois é nesta caracterização que se mensura o grau de abusividade no trabalho.

O fenômeno terceirização está inserido nesta dinâmica da sociedade e no contexto da precarização do trabalho. Bem como ensina Estanque (2005, p. 3), acerca da fragmentação do trabalho decorrente da força do capitalismo:

No entanto, e paradoxalmente, a força crescente do mercado e do capitalismo neoliberal, lado a lado com a sua capacidade de coordenação à escala mundial, tem decorrido em paralelo com o aumento de debilidade da classe trabalhadora enquanto sujeito colectivo. O capital une-se e coordena enquanto o trabalho se divide e fragmenta cada vez mais. É, pois, neste contexto de profundas mutações sócio-laborais que podemos dizer que - recuperando novamente a referência a Marx - a “luta de classes” deixou de ser o “motor da história” e perdeu significado no terreno político, muito embora se intensifiquem as desigualdades e os mecanismos de exploração (ESTANQUE, 2005, p. 03).

A força de trabalho sofre com a movimentação do mercado e do capital transnacional e o operariado industrial perde força e peso, as leis flexibilizam-se e é mais fácil despedir, e novos setores proletarizados crescem sem força para reivindicar seus direitos (ESTANQUE, 2005, p. 03).

Para o conceito de flexibilidade, utiliza-se Uriarte (2002, p. 11-14), que define, entre outras espécies, a flexibilidade heterônoma, que é aquela imposta pelo Estado para desregulamentar direito ou benefício trabalhista e a flexibilidade jurisprudencial, a qual consiste quando há uma lacuna no ordenamento jurídico e a jurisprudência orienta-se de forma favorável ao empregador.

Diante das relações de trabalho (que são contratos públicos) do século XX, com a intervenção do Estado e a ocorrência de crise econômica, atacou-se o contrato de trabalho estável. E a isso se denomina precarização do trabalho.

Alves (2013, p. 147-149) analisa o novo conceito de precariedade salarial: “a precariedade salarial se manifestou pelo aumento, em termos absolutos e relativos, da presença de “trabalhadores periféricos” inseridos em relações de trabalho precárias”. Para o autor, com esse formato de precariedade, aquilo que era formal tornou-se flexibilizado, “novas opções de modalidades flexíveis de contratação laboral para as empresas”.

Desse modo, a flexibilização da legislação trabalhista contribuiu para dar um menu de opções novas de exploração da força de trabalho visando incentivar novas contratações e combater a informalidade e o desemprego. [...]

Portanto, a nova precariedade salarial no Brasil caracteriza-se pela presença, nos locais de trabalho reestruturados das grandes empresas, tanto de trabalhadores assalariados “estáveis” quanto de trabalhadores assalariados “precários”.

[...]

Os trabalhadores assalariados precários estão mais expostos que os “estáveis” a acidentes de trabalho e insegurança na saúde; por outro lado, os trabalhadores assalariados “estáveis” estão mais expostos à pressão do trabalho dominado e à presença do exército de reserva que a qualquer momento pode ocupar seu lugar (como salientamos acima, a taxa de rotatividade da mão de obra no Brasil cresceu na década de 2000). Portanto, as duas características da nova precariedade salarial são, de um lado, a *intermitência* dos precários e, de outro lado, a ameaça da *redundância* para os estáveis (ALVES, 2013, p. 149).

Afinal, a chamada precarização do trabalho afeta os direitos do trabalho? Sim, pois os trabalhadores chamados “periféricos” estão, de fato, na margem da atenção que se dá aos trabalhadores diretos. Pode-se visualizar a terceirização como forma de gestão de mão de obra ou como nova modalidade contratual, mas pode-se também, como é o caso, avistá-la como um elemento caracterizador de uma precarização laboral.

A perda dos direitos não é apenas uma questão econômica laboral, pois isso, na verdade, impacta os direitos sociais e ainda ataca um fundamento muito importante: a dignidade da pessoa humana.

2.3.1 Fundamento da dignidade da pessoa humana no trabalho: choque com a precarização do trabalho

Os direitos do trabalhador demonstram necessidade de sintonia com a ideia de dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, e não há como deslocar essa discussão do prisma deste fundamento. Até no momento em que discute a questão da responsabilização, cabe ressaltar que o não cumprimento de obrigações trabalhistas afronta-se com qualquer garantia fundamental que deva ser assegurada ao trabalhador.

Conforme Barroso (2012, p.194-195), na Antiguidade a dignidade relacionava-se a um nível hierárquico; hoje, “com o impulso da religião, da filosofia e da Política, uma ideia diferente de dignidade foi sendo desenvolvida – a *dignidade humana*”, com o mesmo valor para todos. Hoje, a dignidade da pessoa humana é

cabível a todos, trabalhadores ou não, e isso nada se relaciona com o poder aquisitivo ou padrão social das pessoas.

Quando há lacunas legislativas²⁹, os princípios constitucionais servem para interpretação da lei, e o maior é o princípio da dignidade da pessoa humana:

O outro papel principal da dignidade humana é interpretativo. A dignidade humana é parte do núcleo essencial dos direitos fundamentais, como a igualdade, a liberdade ou a privacidade. Sendo assim, ela vai necessariamente informar a interpretação de tais direitos constitucionais, ajudando a definir o seu sentido nos casos concretos. Além disso, nos casos envolvendo lacunas no ordenamento jurídico, ambiguidades no direito, colisões entre direitos fundamentais e tensões entre direitos e metas coletivas, a dignidade humana pode ser uma boa bússola na busca da melhor solução. Mais ainda, qualquer lei que viole a dignidade, seja em abstrato ou em concreto, será nula (BARROSO, 2012, p. 156).

Se há lacunas no ordenamento jurídico sobre a interpretação do tema terceirização do trabalhador, pode-se valer do fundamento da dignidade da pessoa humana para resolver a questão³⁰: trabalhador prejudicado, direitos suprimidos, precariedade da relação laboral, abolição dos direitos sociais, isso tudo significa um atentado contra a sua dignidade de pessoa humana.

Como os direitos do trabalhador são direitos sociais elencados na Carta Magna, cabe ao Estado a devida fiscalização dos mesmos, bem como a necessidade de respostas jurídicas para os casos em que não haja amparo destes direitos. Conforme Mello (2011, p. 55) afirma, “As disposições constitucionais relativas à Justiça Social não são meras exortações ou conselhos, de simples valor moral”, ou seja, os princípios e as demais normas do trabalho expressos constitucionalmente não são meras intenções, fazendo com que o Estado não possa

²⁹ No campo do Direito, lacuna legislativa significa carência de regulação normativa sobre determinado tema.

³⁰ Para Silveira (2012, p. 9): “Segundo os juristas, é indiscutível: os princípios possuem força normativa. Esse é um debate que já foi travado durante um longo período e envolve concepções de diferentes gerações dentro do direito. Contudo, o tipo de visão que coloca os princípios constitucionais apenas como recursos auxiliares que devem ser utilizados pelo intérprete das leis – ou, ainda, ideias a ser consideradas pelo legislador de outras normas – já foi superado. O Desembargador Douglas Alencar Rodrigues cita, como exemplo, o princípio da moralidade administrativa, invocado para acabar com a figura do nepotismo nos tribunais e na administração pública. O Procurador Ricardo Bruel menciona, ainda, outros princípios, como o da primazia da realidade ou o conceito bem definido de empregado e empregador, onde a própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) deixa isso muito claro. Porém, a dinamicidade das nossas relações sociais, culturais, aliada a uma mudança cada vez mais rápida e constante de paradigmas e meios técnicos, faz com que necessariamente, em muitos casos, novas regulamentações tenham que ser criadas. No entanto, o Procurador busca deixar claro que, se é para criar uma nova lei, que seja uma que promova a especialização dos serviços e a melhoria do processo como um todo, e não a precarização e a supressão do direito dos trabalhadores.”

se omitir. Assim, percebe-se que se aumenta o escopo dos direitos do trabalho, não deixando os direitos do trabalhador à mercê de proteção.

A Constituição Federal de 1988³¹, que surge com o princípio democrático de direito, faz com que o Estado seja obrigado a prestar os serviços básicos. São importantes as relações de trabalho, não apenas as questões de emprego.

Então, a legislação, que assegura os direitos sociais, bem como o direito à dignidade da pessoa humana, está desconecta da racionalidade do capitalismo, que, por sua vez, exige uma maior produtividade em menor tempo, e suprime os direitos dos trabalhadores em um viés social atingindo a vida desses trabalhadores como um todo, dificultando o seu acesso a uma vida de trabalho condizente com o que de fato a legislação prevê.

Contudo, é possível visualizar que, em casos em que haja lacuna na lei, é viável a invocação do princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, ele é uma fonte de direitos nos casos em que a legislação não previu tal fato. Conforme Barroso (2012, p. 155-156), “Esse é o primeiro papel de um princípio como a dignidade humana: funcionar como uma fonte de direitos – e, consequentemente, de deveres”.

Este fundamento é basilar e pode ser reclamado nas questões de trabalhadores prejudicados, seja pelos empregadores, pelos moldes dos contratos ou pela situação trabalhista no todo. Portanto, é um princípio oportuno para questionar relações precárias de trabalho, que afetam não só a relação trabalhista no tocante aos salários e jornadas, como também reflete na vida do trabalhador, no seu aspecto social e humano.

Afirmar que a terceirização contradiz com a dignidade e o respeito que são almejados pela Agenda do Trabalho Decente não se refere ao fato de que o trabalhador terceirizado características como jornada de trabalho e contrato trabalhista, que caracterizam-o como um trabalhador formalizado e detentor de direitos. A afirmação de que a terceirização afeta a dignidade do trabalhador e se contradiz com a Agenda do Trabalho Decente não se sustenta na análise puramente formal do contrato de trabalho, da especificação da jornada de trabalho e dos direitos que esse contrato prevê. Coloca-se um ponto de vista mais amplo, centrado nos impactos que a terceirização tem nas relações de trabalho do ponto de vista da

³¹ O Brasil já teve em seu ordenamento oito Constituições, incluindo a promulgada em 1988.

duração do contrato de trabalho e da relação entre empregador e trabalhador, da inserção do trabalhador em relações fragmentadas dentro de um mesmo espaço de trabalho, em que não há uma identidade a partir de uma referência a um empregador, mas a pulverização de contratos que dificulta a construção de interesses coletivos.

A legislação menciona que o fundamento da dignidade da pessoa humana não se separa da orientação ética. É uma “justificação moral quanto como fundamento jurídico-normativo dos direitos fundamentais” (BARROSO, 2012, p. 154). Nesse misto de concepções, é um fundamento que acompanha a existência das pessoas em suas mais diferentes condições.

Com efeito, o princípio da dignidade humana é um princípio ético das relações sociais de valor universal que deve vigorar nas relações de trabalho. A nova precariedade salarial que é instalada no Brasil, como a informalidade e legislação trabalhista flexível (ALVES, 2013, p. 161), que deixam os trabalhadores à mercê de uma eficaz proteção, atenta contra a sua dignidade, além de que as condições de trabalho que afetam sua saúde e segurança e a falta de qualidade no emprego também caracterizam a falta de atenção em dignificá-los.

CAPÍTULO 3

A TERCEIRIZAÇÃO COMO UM FATOR DE PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O conceito de terceirização é polêmico e há muitos debates sobre a amplitude do fenômeno, se está relacionado às atividades-meio ou se também envolve as atividades-fim das empresas. Por ser controverso, gera alguns questionamentos: para o trabalhador, a dúvida é saber para quem ele de fato trabalha. Para a empresa, a dúvida é saber o que pode terceirizar. Para o Estado, através do Direito do Trabalho, a dúvida é de quem é a responsabilidade em relação ao contrato de trabalho.

Dessa polêmica, os diferentes atores, no cenário econômico, político e social são os sindicatos, os empregadores e o próprio Estado, esse último através das legislações e do Direito do Trabalho dos trabalhadores. O cenário é o de maior concorrência, quando há maior abertura econômica, pois há maior exposição à concorrência externa. Isto torna a empresa competitiva, pois países que inovam possuem aumento da produtividade.

3.1 REFLEXÕES SOBRE O SIGNIFICADO DO TERMO TERCEIRIZAÇÃO

Por tratar-se de um elemento novo, a conceituação da contratação de trabalhadores denominada terceirização encontra contradições. Para os doutrinadores jurídicos, em sua grande maioria, o conceito segue em consonância com Barros, relacionando-se com a possibilidade de realização de atividades-meio (2008, p. 446):

O fenômeno da terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal. Assim, a empresa se concentra na sua atividade-fim, transferindo as atividades-meio.

Segundo essa concepção, a terceirização seria utilizada nas atividades-meio da empresa, não podendo ater-se às atividades fins, ou seja, atividades específicas da empresa.

Para Martins (2000, p. 23-4), a terceirização também pode ser entendida como uma forma de parceria, pois o que predomina é o interesse de realizar o serviço. Para o mesmo autor, a terceirização consiste em contratação de um terceiro para realizar funções que não são próprias da empresa, e tem como objetivo principal “não apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa.”

Mas, para setores ligados à administração de empresas, podem-se considerar quatro etapas de terceirização (LEIRIA, 1995, p.18), sendo a primeira etapa relacionada com a terceirização de matéria pronta; a intermediária referente ao produto incorporado ao outro; o conhecido “*franchising*”, quando terceiros realizam a venda e a assistência perante a vontade do fabricante; e finalmente as formas mistas agregando etapas anteriores, o que gera a denominada terceirização total.

Conforme Ruduit (2002, p. 335-336), tem-se que, inicialmente, ao termo terceirização submete-se a ideia de que se caracteriza como o recurso no qual a empresa transfere sua atividade-fim³² para outra, consistindo, portanto, a subcontratação como o recurso ao qual se direcionam as atividades auxiliares (meio) ou atividades-fim de produção à outra, logo, terceirização sendo englobada pela subcontratação, caso seja atividade-fim. Ou seja, isso se vincula ao questionamento dos empregadores sobre o que se pode terceirizar ou não.

Pode-se concluir que há uma polêmica sobre as atividades de abrangência da terceirização, quer dizer, se é possível apenas nas atividades-meio da empresa ou também nas atividades finais, que são as funções essenciais ao funcionamento da empresa.

Segundo Druck (1999, p. 123-124), no modelo japonês há redes de subcontratação ou terceirização. “É parte da estrutura produtiva da economia japonesa uma relação de complementaridade entre as grandes e as micro, pequenas e médias empresas.” Nessa questão de organizar a produção, estabelecem-se relações de parcerias entre as empresas para fornecimento de insumos e produtos, ou até mesmo para subcontratação dos trabalhadores.

³² Embora seja o posicionamento do TST e dos juristas a terceirização nas atividades-meio da empresa, e o modo de análise sobre qual é sua atividade final é devido ao que consta no seu Contrato Social, porém, quando ocorre de realizarem atividades que ali não se encontram especificadas, terá que ser decidida a questão através do princípio da primazia da realidade (SILVEIRA, 2012, p. 9)

Para a autora, são empresas que, conforme necessitam de uma grande produção – senão sequer precisariam intermediar grande número de mão de obra –, precisam reduzir seus custos e, portanto, os trabalhadores são obrigados a prestar grande número de horas extraordinárias de serviço para atender ao pleito. Logicamente o trabalho será mais intenso, pois a finalidade dessas empresas é reduzir custos e aumentar a produção. Para a autora, a subcontratação “enfraquece a capacidade de reação dos trabalhadores assalariados das terceiras” (DRUCK, 1999, p. 125), e a hipótese é de que a terceirização distancia a relação entre empregador e empregado e também pode levar à fragilização dos vínculos sindicais.³³

Antunes (2011, p. 71) também discorre sobre a possibilidade de a liberdade sindical poder ser enfraquecida:

Os sindicatos serão capazes de romper com a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis”, mais “integrados” ao processo produtivo e que se encontram em processo de redução, em relação àqueles trabalhadores em tempo parcial, precário, “terceirizados”, subempregados da economia informal, em significativa expansão no processo produtivo contemporâneo? (ANTUNES, 2011, p. 71).

Druck (1999, p.157) resume a terceirização “num sentido mais amplo de *externalização de atividades*, ou a transferência de atividades e responsabilidades para terceiros” e afirma que, atualmente, acontece a transferência da realização de atividades fins das empresas. A autora enumera as espécies de terceirização:

1. *Trabalho doméstico ou trabalho domiciliar* – com a subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contrato formal, prática mais recorrente nas empresas dos setores mais tradicionais da produção industrial.
2. *Empresas fornecedores de componentes e peças* – é a subcontratação na forma de redes de fornecedores, que produzem independentemente, isto é, que têm a sua própria instalação, maquinaria e mão-de-obra, embora sua produção esteja voltada, quase exclusivamente, para as grandes empresas contratantes.
3. *Subcontratação para serviços de apoio* – é a subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços realizados, em sua maioria, no interior das plantas das contratantes.
4. *Subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas/nucleares* – neste tipo podem ocorrer duas formas: a) realização do trabalho no interior da planta da contratante e b) realização do trabalho fora, na empresa contratada

³³ Embora essa não seja uma posição unânime entre os pesquisadores sobre o tema. Há pesquisas que indicam que no Brasil houve aumento da sindicalização dos terceirizados (POCHMANN, 2012).

5. Quarteirização – empresas contratadas com a única função de gerir os contratos com as terceiras (DRUCK, 1999, p. 157).

Para Uriarte e Colotuzzo (2009, p. 9), a questão da subcontratação/terceirização/descentralização possui diferentes concepções, podendo classificar-se em subcontratação em sentido amplíssimo, subcontratação em sentido amplo e subcontratação em sentido estrito. Na primeira, inclui-se a ideia de terceirização e desconcentração, passando à empresa a realização de suas atividades “através de otras unidades más o menos independientes”; a segunda como referência aos “instrumentos jurídicos para realizar esa tercerización o descentralización empresarial”, e a terceira como uma forma de diferenciação entre a intermediação e o fornecimento de mão de obra (URIARTE; COLOTUZZO, 2009, p. 9-10).

De tal forma, sería necesario distinguir con qué sentido se usa la voz subcontratación cada vez que la escuchamos: a) puede ser usada en un sentido amplísimo, identificándola con toda operación –económica o de organización de la actividad empresarial–, cualquiera sea el instrumento jurídico utilizado; b) puede ser usada para referirse a los diversos instrumentos jurídicos utilizados para tercerizar o descentralizar; y c) finalmente, puede ser usada, con mayor precisión jurídica, para identificar a uno de los mecanismos jurídicos descentralizadores o tercerizadores, diferenciándola también de la intermediación y el suministro de mano de obra ³⁴

De acordo com os autores (URIARTE; COLOTUZZO, 2009, p. 10), o termo subcontratação “*es manejada en su sentido estricto*”³⁵, mas dentro do âmbito da terceirização e descentralização produtiva. E ainda, ressaltam que não se trata de um termo estático (2009, p. 15), pois se sujeita às mudanças temporais e estruturais, conforme se percebe ao analisar a conjuntura em que a terceirização/subcontratação é encaixada.

Biavaschi (2009, p.16-17), trabalhando conceitos e citando Krein (2007), afirma que há o acontecimento da “terceirização da terceirização”, que nada mais é do que quando uma empresa que já é terceirizada contrata outra empresa, e ainda

³⁴ De tal forma, sería necesario distinguir con que sentido se usa a palavra subcontratação cada vez que a escutamos: a) pode ser usada em um sentido amplíssimo, identificando-a com toda operação econômica ou de organização de atividade empresarial -, qualquer que seja o instrumento jurídico utilizado; b) pode ser usada para referir-se aos diversos instrumentos jurídicos utilizados para terceirizar ou descentralizar; e c) um dos mecanismos jurídicos descentralizadores ou terceirizadores, diferenciando-o também da intermediação e fornecimento de mão de obra. (URIARTE; COLUTOZZO, 2009, tradução nossa).

³⁵ É manejada no seu sentido estrito. (URIARTE; COLUTOZZO, 2009, tradução nossa).

ela cita a quarteirização, quando uma empresa contrata terceiras para fazer parcerias.

Viana (2013, p. 141-142) divide a terceirização em externa e interna, conceituando a primeira como uma forma de contratar com o objetivo de se criar o produto final, o que faz com que predomine o interesse pelo termo final da produção, e não se discute sobre o fato de a atividade predominante ser ou não atividade-meio para a sua configuração. A segunda o autor define como a contratação de trabalhadores por intermédio de outra empresa, sem o interesse em que a relação seja pessoal ou não, pois “a terceirização interna desloca o empregador para fora da relação jurídica de emprego, como se ele fosse uma peça de xadrez”. (VIANA, 2013, p. 142).

Sobre os tipos de terceirização, Pochmann (2008, p. 53) afirma que as atividades chamadas externas são oriundas de realização de atividades que não são as específicas da empresa, ou seja, são as atividades-meio. E as atividades internas referem-se, portanto, à realização de atividades que são inerentes àquela empresa, ou seja, as atividades fins da mesma. Para o autor (POCHMANN, 2008, p. 53), neste segundo tipo “as empresas que exercem estas funções são geralmente parceiras que mantêm contratos formais de longo prazo”.

Do ponto de vista jurídico, subcontratação e terceirização podem ser considerados fenômenos idênticos, pois não há suporte na CLT e a própria súmula 331³⁶, que trata da temática, utiliza o termo “contratação”, que para vias de intermédio de outrem, pode-se chamar, portanto, “subcontratação”.

Entre as denominações dadas aos contratos de trabalho subcontratados/terceirizados, o termo terceirização parece ser o mais pertinente, ora por seu fácil entendimento, ora pelo seu uso mais atual. Portanto, nesta pesquisa, o termo terceirização será aplicado.

Apesar de não estar conceituado em lei, o trabalho terceirizado/subcontratado possui polêmicas sobre a terceirização em atividades-meio ou fim da empresa e quanto à responsabilização do empregador. O entendimento fica mais claro após a compreensão da evolução legislativa neste sentido. Explicar-se-á adiante.

³⁶ Súmula é uma organização de entendimentos acerca de um tema que já foi decidido pelo Tribunal competente e passível de validade nos demais casos, após sua publicação.

3.2 LEGISLAÇÃO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil, a terceirização – no sentido de uma relação de trabalho – requer o entendimento da legislação brasileira para a compreensão de seus sentidos.

Primeiramente, ressalta-se que não há lei específica sobre o tema (BIAVASCHI, 2009). A primeira vez em que se falou de algo que retomasse a ideia de terceirização/subcontratação consistiu no artigo 455 da CLT de 1943³⁷, o qual menciona acerca dos contratos de subempreitada³⁸ e sua responsabilização.

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro (BRASIL, 1943).

Tal dispositivo mostrou-se insuficiente, pois não tem relação direta com as contratações terceirizadas existentes atualmente, tendo em vista que a subempreitada não é sinônimo de terceirização.

Em 1986, foi criada a Súmula³⁹ 256 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que mencionava (BRASIL, 1986):

Súmula 256. 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 dos serviços. (CANCELADA) ⁴⁰.

Como se pode perceber, tal entendimento apenas permitia a contratação de trabalhadores por forma intermediária (“terceirizada”), por vias de trabalho temporário e de serviço de vigilantes. Não era aceito nenhum outro formato.

A Lei n. 6.019 de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, e a Lei n. 7.102 de 1983, que dispõe sobre serviços de vigilância, estiveram sempre na mira do trabalho terceirizado, pois desde o momento da utilização da Súmula de 1986 é

³⁷ Consolidação é a junção de várias leis esparsas e fragmentadas de um tema, unidas em um único texto, diferente de Código, que é um diploma único. Sobre a CLT, Barros (2011, p. 145), opina no sentido de que não deveria haver codificação do Direito do Trabalho, pois “A dinâmica social que envolve o Direito do Trabalho, nos tempos presentes, não propicia clima para codificações.”

³⁸ Contrato de subempreitada consiste na cessão que faz o empreiteiro a outrem, da sua total empreitada ou parte dela, ou seja, não coincide com o conceito de terceirização.

³⁹ Súmula é uma organização de entendimentos acerca de um tema que já foi decidido pelo Tribunal competente e passível de validade nos demais casos após sua publicização.

⁴⁰ BRASIL (1986). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 256. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 14 nov.2012.

permitido o uso deste tipo de trabalho por meio de intermediários. Ainda, há aqueles que defendem que a Lei n. 6.019 de 1974 “abriu as portas para a terceirização” (FALVO, 2010, p. 140).

No Brasil, a terceirização, além de relacionada com a flexibilidade e a precarização do trabalho, manifestou-se mais precisamente na década de 1990, após a criação do Plano Real. A estabilidade monetária, advinda em 1994, firmou-se de forma que o mercado interno esteve exposto em um ambiente competitivo, desfavorável, de “baixo dinamismo econômico, com contida geração de empregos em meio a uma taxa de câmbio valorizada e altas taxas de juros” (POCHMANN, 2012, p. 110).

Mas, em 1994, diante da nova conjuntura do sistema neoliberal e da necessidade de uma flexibilização das leis trabalhistas, uma relação de emprego típica já não seria compatível com a necessidade de elevar a competitividade das empresas, para que pudessem adaptar-se ao modelo de concorrência que agora era vigente. Era o momento em que se objetivava a flexibilização das leis trabalhistas.

Pastore (1995) salientou que, no Brasil, seria necessária uma desregulamentação das leis trabalhistas para que pudesse haver desenvolvimento, sem, contudo, levar em conta nesta análise o diferente nível de desenvolvimento tecnológico entre os países.

Nesta seara de flexibilizações, há o momento de cancelamento, pelo TST, da Súmula 256, por ser considerada muito rígida aos moldes que o sistema enfrentava, e, por conseguinte, criou-se outra em seu detrimento, a Súmula 331, de 1994, a qual também sofreu alterações em 2000 e 2011, acerca da responsabilização subsidiária, e assim menciona (TST, 2013):

- 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 n. 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 n. 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 de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação (grifos nossos.)

Súmula com redação determinada pela Res. TST 174/2011 (DEJT 27.05.2011) (BRASIL, 2011⁴¹).

Essa nova Súmula, a 331, retirou a rigidez da Súmula anterior, a 256, a qual engessava mais a contratação por intermédio de outrem, e a partir de 1994 estendeu-se a legalidade do trabalho por meio de tomadores, além do trabalho temporário e ao serviço de vigilância, ainda para serviços de conservação e limpeza, bem como àquelas atividades-meio, exigindo-se que não haja pessoalidade e a subordinação direta (que são características básicas de uma relação de trabalho, conforme o artigo 3º da CLT⁴²).

Se a legislação pátria específica do trabalho assegura que, para se caracterizar um empregado, deverá haver pessoalidade do mesmo e subordinação perante o empregador (CLT, 1943), a Súmula 331 torna permissiva essa contratação “desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta” (TST, 1994). A partir daí, ocorre uma verdadeira confusão nas relações de trabalho, liberando, de fato, as contratações terceirizadas em muitos casos, e sendo uma real exceção à regra existente e legitimada sobre o emprego do trabalhador.

Nesse marco, surge uma verdadeira flexibilidade nas contratações, uma espécie de “ajuda” aos detentores de poder neste âmbito: os empregadores. O Direito do Trabalho busca equilibrar as relações, mas a partir dos anos 1990, com as ideias neoliberais, desequilibra-se o lado do trabalhador e pende-se para o lado do capital.

A título de exemplo, assim entende-se acerca dos trabalhadores que atuam na vigilância dos bancos, quando acompanhados de uma identificação “pede-se não falar com o vigilante”. Isso é fruto do fenômeno trabalho terceirizado, tendo em vista que esse trabalhador, em tese, não pode vincular-se ao banco, mas sim à empresa que o terceiriza a determinado banco. É o funcionário que lá está, mas não é

⁴¹ BRASIL (2012). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 14 nov. 2012.

⁴² Art. 3º - “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (CLT, 2010).

empregado daquele local. Este momento citado tem tamanha relevância porque acentua o início da fase de supressão e precarização dos direitos do trabalhador nesses moldes.

Em 2010 (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p.139), o STF decidiu na Ação Direta de Constitucionalidade (ADIN) n. 16⁴³ a desobrigação dos entes públicos de responsabilidade por contratação por intermédio de terceiras, fato este que pode alterar os sentidos dessa temática, e claro, no sentido de piorar a situação dos trabalhadores. Ainda, as alterações sofridas em 2011 pela Súmula 331 originam-se devido à necessidade de o TST sintonizar-se com a decisão proferida pelo STF nesta ADIN⁴⁴.

Em 2011, em 4 e 5 de outubro, realizou-se a primeira audiência pública⁴⁵ sobre terceirização, convocada pelo TST. Seguem as opiniões em tal audiência (NUZZI, 2011) ⁴⁶:

Para o professor da USP José Pastore, também consultor empresarial, sem a terceirização diversos negócios seriam inviabilizados. Para ele, a solução seria combinar lei (direitos básicos) e negociação (direitos complementares), estabelecendo proteções sociais por ramo de atividade. "Nesse campo não se pode pensar em isonomia", afirmou, citando itens como salário, jornada de trabalho, participação nos lucros ou resultados (PLR) e benefícios. O professor Ricardo Antunes, da Unicamp, considera as terceirizações "as portas de entrada da degradação no mercado de trabalho". E rebateu quem considera irreversível o processo. "Na história não há questão inevitável", disse Antunes, também contestando afirmação de Pastore. "Queremos uma sociedade isonômica." A questão a se discutir é sobre o modelo de desenvolvimento, acrescentou o diretor-técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), Clemente Ganz Lúcio. Para ele, o preceito de que a liberdade de mercado regula as relações sociais e econômicas foi derrubado pela crise financeira internacional. "Que verdade era esse (sic) dos anos 1990 que foi desmentida pelos fatos?", provocou, defendendo a necessidade de regulação e a presença do Estado nesse processo. Somos um país extremamente desigual, e a desigualdade é um impeditivo para esse salto (de desenvolvimento). O economista também contestou a afirmação

⁴³ Ação direta de constitucionalidade é uma ação que torna válida uma decisão judicial que esteja em conformidade com a Constituição Federal.

⁴⁴ Em suma, a notícia vinculando a decisão tomada pelo STF: "Por votação majoritária, o Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou, nesta quarta-feira (24), a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666, de 1993, a chamada Lei de Licitações. O dispositivo prevê que a inadimplência de contratado pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem pode onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso de obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis." Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em 06 set. 2013.

⁴⁵ Ressalta-se que foi a primeira audiência pública realizada pelo TST, tamanha importância do tema (NUZZI, 2001).

⁴⁶ NUZZI, Vitor. Audiência sobre terceirização expõe divergências, 2011. TST vê "face perversa". Rede Brasil Atual. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

empresarial de que a terceirização abre postos de trabalho. "O que cria emprego numa economia se chama crescimento econômico." Sobre o tema, Clemente chamou a atenção para o que chama de "produtividade espúria", causada pela "exacerbação da produção do trabalho". Ao lembrar que "trabalho não é mercadoria", ele avalia que as empresas de terceiros precisam ter sua atividade econômica bem definida, relacionada à prestação do serviço. "Precisa seguir as regras do setor para o qual presta serviço", acrescentou. Ex-secretário adjunto da Secretaria de Política Econômica do Ministério da Fazenda (governo Fernando Henrique Cardoso) e ex-presidente da Sabesp, Gesner Oliveira, representante do grupo Abradee de energia, sustentou que a terceirização é irreversível e fator decisivo na busca pela competitividade mundial. "Ir contra a terceirização vai contra a evolução da organização do processo produtivo", afirmou o executivo.

Druck (2012), uma das expositoras na audiência, defende que a terceirização é como uma "epidemia"; há vinte anos pesquisa sobre o tema e é incisiva ao afirmar que os indicadores fornecidos pelo DIEESE e CUT que a fazem afirmar que a terceirização relaciona-se com a precarização são:

[...] salários mais baixos pagos aos terceirizados que, em dezembro de 2010, ganhavam 27,2% menos que os demais trabalhadores; as maiores jornadas de trabalho, que chegam a ser de 3 horas a mais por semana, sem contar horas extras e banco de horas; desrespeito às normas de saúde e segurança, refletido no número de acidentes de trabalho que, invariavelmente são maiores entre trabalhadores terceirizados (DRUCK, 2012, p. 8).

Nessa audiência pública, momento importante no debate sobre a terceirização, nota-se que o discurso hegemônico no círculo empresarial tem por objetivo a defesa da terceirização, para que se adaptem ao modelo competitivo. No entanto, há dados das centrais sindicais que informam que há, sim, violação dos direitos dos trabalhadores.⁴⁷ É um acontecimento que, para o TST, tem relevância e pode servir para um novo caminhar, a fim de que se tomem novos posicionamentos sobre o tema.

O tema ainda não está em consenso e, portanto, há discussões sobre a questão da terceirização. Em 2013 houve discussão sobre os projetos que tramitam:

Na reunião, o governo e as cinco centrais sindicais - Força Sindical, Central Única dos Trabalhadores (CUT), União Geral dos Trabalhadores (UGT),

⁴⁷ "A CUT (2011, p. 6) apresentou dados de setores comumente terceirizados no seguinte sentido: Em relação à jornada de trabalho contratada, esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, isso sem considerar as horas extras ou banco de horas [...] Se a jornada dos trabalhadores terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas cerca de 801.383 vagas de trabalho a mais, novamente, sem considerar a hora-extra, banco de horas e o ritmo de trabalho, que como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores entre os terceiros." Alerta, ainda, que muitos números ficam ocultos, devido à comum informalidade do trabalho terceirizado.

Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras Brasileiros (CTB) e Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) decidiram chamar os empregadores e o Congresso Nacional para uma mesa de negociação quadripartite que vai discutir a questão da terceirização e criar um projeto de consenso a ser levado para votação no plenário. “Vamos chamar os empregadores e o Congresso. A proposta do governo e das centrais é a formação de uma comissão quadripartite com a participação do governo, das centrais, dos empregadores e do Congresso Nacional. As centrais vão procurar o autor e o relator do projeto no sentido de tentar encaminhar essa forma de debate para encontrar uma solução que atenda a todos”, disse o ministro Manoel Dias (MTE, 2013⁴⁸).

Como o tema é carente de aparato legislativo e repleto de consequências para os trabalhadores, o debate é necessário, o que Druck (2012, p.7) chama de “problema social”, justificando que suas pesquisas demonstram que, de fato, a terceirização é uma face perversa da realidade do trabalhador.

Diante da falta de legislação sobre a temática, existem vários projetos de lei tramitando sobre o tema terceirização, alguns de caráter mais liberal, como o Projeto de Lei n. 4.330 de 2004, proposto pelo Deputado Sandro Mabel, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro - PMDB, que visa à ampliação das contratações por meio da terceirização, e o Projeto de Lei n. 4.302 de 1998, que objetiva alterar a lei do trabalho temporário e, ainda, estender a contratação de mão de obra de prestação de serviços na terceirização. Outros, de caráter mais em defesa dos direitos dos trabalhadores, como o Projeto de Lei n. 1.621 de 2007, de elaboração da CUT, a fim de eliminar a precarização do trabalho terceirizado.

Estes projetos geram polêmica conforme o olhar do cidadão que está diante dos mesmos: aqueles que apoiam a CUT abominam o ideal do Projeto de lei do deputado Sandro Mabel; contudo, houve, em 2013, especulações de que não demorará muito para ser submetido à votação (O GLOBO, 2013) e, portanto, o risco de que através disso haja liberação para a contratação de variados serviços terceirizados torna-se grande e pode, realmente, ocorrer.

Para Silveira⁴⁹ (2012, p. 6), quanto ao Projeto de Lei elaborado pelo Deputado Sandro Mabel, precisam ser observadas as seguintes questões:

- Não há previsão ou discussão sobre a terceirização relativa à atividade-fim ou meio.

⁴⁸ MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Governo e Centrais Sindicais discutem terceirização**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

⁴⁹ Informação fornecida por Ricardo Bruel da Silveira no 1º Painel – “Terceirização e seus efeitos nocivos aos trabalhadores” – no 1º Seminário Liberdade X Engessamento do Movimento Sindical, em Curitiba-PR, em agosto de 2012.

- Admite-se toda e qualquer terceirização.
- Admite-se a quarteirização dos serviços, ou seja, que a empresa terceirizada possa repassar, ainda, os serviços a outra empresa.
- Não trata da responsabilidade solidária.
- Também não trata do enquadramento sindical e da aplicação das normas coletivas.
- Permite com que toda e qualquer empresa possa ser constituída com o fim de locar mão de obra a terceiros.

Silveira (2012, p. 6) também aponta as falhas do Projeto de elaboração da CUT:

- Não admite a terceirização de serviços especializados, mas não retrata a quarteirização.
- Não disciplina a questão do enquadramento sindical.
- Não fala das normas de saúde e segurança do trabalhador.

3.2.1 Responsabilidade subsidiária versus responsabilidade solidária

Um confronto existente na temática terceirização advém da responsabilização pelos encargos trabalhistas de trabalhadores. Como se percebe na súmula/enunciado em questão, a responsabilidade é subsidiária, ou seja, aquela em que, não encontrando o empregador responsável pela contratação, ou até em casos em que ele não possua bens para se executar uma dívida, por exemplo, acionar-se-á o “segundo” responsável pela contratação do trabalhador e assim por diante, até que se salde a dívida. Isso gera transtornos ao trabalhador, tornando uma possível ação trabalhista muito difícil, devido às dificuldades de acionar o proprietário da empresa para a qual ele executou serviços, já que este muitas vezes é oculto.

Basta verificar que, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), existem 9.259 processos em que o trabalhador cobra do tomador de serviços os direitos que não conseguiu receber da prestadora.

Se considerarmos que chegam à Corte Superior trabalhista menos de dez por cento de todas as ações ajuizadas por empregados no país, podemos ter uma idéia da dimensão da insegurança jurídica e da litigiosidade que tem gerado a ausência de regulamentação desse tipo de contratação (ABDALA, 2008, p. 17).

O posicionamento do TST modificou e influenciou muitos julgados, dando maior amparo ao empregador nas lides trabalhistas. Um problema que, em muitas óticas, favorece a contratação por intermediação. Vale ressaltar que a regra é que a

responsabilidade seja subsidiária, mas o artigo 2º, parágrafo 2º da CLT afirma que será solidária quando tratar-se de grupo econômico, ou seja, caso de relação de trabalho temporário, quando a empresa de trabalho temporária sofra falência, pelo artigo 16 da Lei 6.019-74 – Lei do Trabalho Temporário (MARTINS, 2000, p. 123).

A responsabilidade subsidiária, para Barros (2008, p. 450), é parecida com a figura do fiador ou do avalista, e gera encargos lentos e difíceis para se acionar o responsável:

Ainda que ausente sua culpa, sua posição assemelha-se à do fiador ou do avalista; não tendo havido o adimplemento da obrigação pelo devedor principal, incide, automaticamente, e sem quaisquer restrições, a plena responsabilidade daquele que, em última análise, figura na relação jurídica única e exclusivamente para garantir a integral satisfação do credor. E nem se diga que, na fase de execução, deve-se o primeiro exaurir a execução contra os sócios da devedora principal (a chamada responsabilidade subsidiária em terceiro grau). Admitir-se tal raciocínio equivale a transferir para o empregado hipossuficiente ou para o próprio Juízo da execução trabalhista o pesado encargo de localizar o endereço e os bens particulares passíveis de execução daquelas pessoas físicas, tarefa demorada e, na grande maioria dos casos, inútil (BARROS, 2008, p. 450).

Barros (2008, p. 450) afirma, ainda, que mais acertada é a possibilidade de responsabilidade solidária, e cita o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha⁵⁰ como forma de análise.

Entretanto, alguns doutrinadores defendem que, mesmo havendo muitas vezes ambiguidade e complexidade na avaliação da atividade como meio ou fim, o julgador conseguirá com tranquilidade ter a percepção de qual atividade de fato caracteriza-se, aferindo os esforços despendidos em tal função, como afirma Abdala (2008, p. 21).

Este autor (2008, p. 21) ressalta que outra forma de se deslegitimar a subcontratação é quando o julgador analisar que havia trabalhadores do quadro permanente da empresa exercendo mesmas funções que os trabalhadores

⁵⁰ Art. 42. “Parágrafo 1º - Os empregadores que contratem ou subcontratem com outros a realização de obras ou serviços correspondentes à própria atividade daqueles deverão comprovar que os ditos contratantes estão quites com o pagamento das cotas da seguridade social. Para esse efeito, receberão por escrito, com identificação da empresa afetada, certidão negativa da entidade gestora, no prazo improrrogável de trinta dias. Transcorrido esse prazo, ficará exonerado da responsabilidade o empregador solicitante.

Parágrafo 2º - O empregador principal, salvo o transcurso do prazo antes assinalado a respeito da seguridade social, e durante o ano seguinte ao término de seu encargo, responderá solidariamente pelas obrigações de natureza salarial contraídas pelos subcontratantes com seus trabalhadores e pelas referentes à seguridade social durante o período de vigência do contrato, limitando-se ao que corresponderia se tivesse contratado pessoal fixo na mesma categoria ou locais de trabalho.” (BARROS, 2008, p. 451).

denominados terceirizados. Porém, pode parecer dúbia esta interpretação, tendo em vista que as grandes empresas possuem um rol muito elevado de trabalhadores empregados, o que descaracteriza uma avaliação precisa, pois estarão numa miscelânea aqueles contratados diretos ou subcontratados pela empresa.

Segundo Martins (2000, p. 123-124), a responsabilidade subsidiária foi, na verdade, um acerto do TST, pois se relaciona com a vontade das partes, já que o tomador de serviços é quem escolhe a empresa prestadora de serviços que irá lhe intermediar o trabalhador, referindo-se à culpa *in iligendo*, ou seja, cabe ao tomador do serviço escolher minuciosamente a empresa que será a tomadora de serviços, para não lhe restar a culpa posteriormente se esta empresa desaparecer ou não cumprir as verbas trabalhistas. O autor conclui que não existe possibilidade de vínculo com a empresa tomadora de serviços, já que com ela não há subordinação.

Contrariando a tese de Martins⁵¹, grande parte da doutrina jurídica considera a responsabilidade solidária como uma opção para se evitar burlar a legislação trabalhista e seus consequentes encargos.

Biavaschi; Droppa (2011, p. 129), que, ao mencionarem que na responsabilização solidária “o co-obrigado que pagou a dívida poderá, depois, buscar ressarcir-se junto aos demais pelo que satisfaz além da sua quota-parte”, analisam a maior lentidão processual na responsabilização subsidiária, de acordo com sua pesquisa:

Já na responsabilidade subsidiária, o responsável subsidiário será acionado somente quando o devedor principal não tiver comprovadas condições de pagar o que deve. Essa diferença entre os institutos, fundamental, se reflete no maior ou menor tempo de execução do julgado; quando reconhecida a responsabilidade subsidiária da tomadora, a demora é bem maior, como a pesquisa evidenciou (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 129).

Parece haver viabilidade da denominada “responsabilização solidária”, ou seja, aquela em que todos respondem conjuntamente pelo ato, o que diminuiria a incidência desses confrontos. É que, quando se cede às pressões neoliberais, as criações jurídicas que vinculam o sistema acabam por gerar peculiaridades que ficam em prol da precarização. E assim é a questão da responsabilidade subsidiária.

⁵¹ Contrariando a tese de Martins (2000) de que a responsabilidade subsidiária é uma coerência do TST, defendem a aplicação da responsabilidade solidária: Barros (2008), Biavaschi; Droppa (2011), e Abe (2011).

Abe (2011, p. 60-61) defende a responsabilidade solidária como instrumento de combate à precarização das relações de trabalho terceirizadas – a qual possui previsão no ordenamento jurídico civil – e, portanto, conclui que, se aplicada, demonstra ser uma eficaz forma de se evitar que sejam burlados os direitos trabalhistas pelos contratantes:

O Direito do Trabalho surge para equilibrar a relação entre capital e trabalho. Seus institutos foram criados estabelecendo patamares mínimos para essa relação, que desde sua origem teve como desafio a fuga perpetrada pelas empresas. Um dos instrumentos para enfrentar essa fuga é a responsabilidade solidária.

Com essas balizas o direito do trabalho protege o direito do trabalhador e combate as tentativas de desoneração do cumprimento dos direitos trabalhistas pelas empregadoras.

3.2 AS DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (TRT 9) SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

Inegavelmente, a temática terceirização relaciona-se com o contexto do mercado de trabalho capitalista, mas também com o problema da responsabilidade trabalhista, por tratar-se de uma discussão que ainda não obteve conclusão.

A jurisprudência, que é um conjunto de decisões⁵², versa sobre inúmeros temas e está presente, muitas vezes, em casos em que há lacuna na lei, como é o caso da terceirização das relações laborais. O material das decisões do TRT da 9ª Região⁵³ encontra-se disponível para consulta em seu sítio na Internet. A importância da coleta destes dados consiste na visualização das decisões do TRT 9, que é o Tribunal relacionado ao Estado do Paraná⁵⁴, para que haja uma abrangência regional na pesquisa, com a intenção de trazer um dado mais empírico sobre o entendimento dos tribunais, utilizando este como parâmetro.

⁵² Decisões dispostas no sítio de um tribunal são referentes a processos judiciais que ali tramitaram e que foram submetidos à esfera recursal.

⁵³ TRT. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 10 dez. 2013.

⁵⁴ “Até 1976 não havia uma Justiça do Trabalho paranaense. A jurisdição no Estado era da 2ª Região, em São Paulo. O Estado de Santa Catarina fazia parte da 4ª Região, com sede em Porto Alegre. Com o crescimento populacional e econômico, a Lei n.º 6241/75 criou a 9ª Região, que incluía Paraná e Santa Catarina, com sede em Curitiba. Em 1981, Santa Catarina conquistou seu próprio Tribunal (12ª Região). Na sua origem, o TRT-PR tinha 8 juízes. Atualmente, são 31 desembargadores federais. Atualmente, a 9ª Região da Justiça do Trabalho conta com 95 unidades judiciárias: 23 na capital, dez em municípios da região metropolitana da capital, três no litoral e 59 no interior do Estado.” (TRT 9, 2014).

3.3.1 Aspectos metodológicos da pesquisa e resultados

Foram coletados julgados como amostra para pesquisa do período de maio de 2011 a novembro de 2013, sendo o início do período propositadamente escolhido devido ao fato de que, naquele momento de 2011, a súmula 331 do TST (que orienta o tema) sofreu alterações para compatibilizar-se com o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF).

Estavam disponíveis, inicialmente, no sítio do TRT 9, o total de 1.206 decisões que mencionavam o tema terceirização. Destas, foram selecionadas 445 que representam 36,89% das decisões, permitindo que o tamanho da amostra seja suficiente para haver consistência da pesquisa. A partir daí, as 445 passam a equivaler a 100% das decisões analisadas nessa pesquisa.

Observa-se que, no total de 445 decisões pesquisadas, 200 analisam a questão da responsabilização, e destas, 173 são favoráveis à responsabilidade subsidiária nas relações de terceirização, ou seja, garantem que, caso haja inadimplemento do empregador, “implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações” (TRT, 2012), isto caracterizando, portanto, 86,5% das decisões consultadas sobre responsabilização, ou seja, sendo a favor da Súmula 331. E as demais, 13,5%, caracterizam-se como responsabilidade solidária em função de se tratar de terceirizações ilícitas, em que os empregados realizaram atividades fins para a empresa tomadora.

Existe a polêmica, e essa análise demonstra que neste tribunal a orientação feita pela súmula 331 do TST tem servido para nortear decisões, fazendo com que o trabalhador tenha que insistir em processos judiciais para alcançar o empregador tomador de serviços, que é aquele proprietário da empresa onde, de fato, o trabalhador laborou.

Demonstra-se, assim, que o tema é importante e que as decisões analisadas seguem a orientação da Súmula 331 do TST, que afirma que a responsabilidade nas relações de terceirização é a subsidiária.

Após a coleta de dados dos julgados do TRT, buscaram-se depoimentos de juízes federais do trabalho vinculados à comarca de Ponta Grossa – PR.

3.4 DEPOIMENTOS DOS MEMBROS DO PODER JUDICIÁRIO SOBRE O TEMA TERCEIRIZAÇÃO

Sobre o tema terceirização, foram coletados depoimentos de três juízes federais atuantes nas Varas do Trabalho da Comarca de Ponta Grossa – PR, sendo escolhidos para dar caráter regional à pesquisa, além da questão da fácil acesso do pesquisador.

Os procedimentos para coleta de depoimentos foram o envio das questões via e-mail, sendo que os dois primeiros juízes responderam por e-mail e o terceiro juiz optou por agendar um horário para que pudesse discutir o tema pessoalmente, e assim, na sequência, no mesmo dia após a conversa pessoal, enviou as respostas das questões por e-mail.

Seguem, no Quadro 1, as questões numeradas de 1 a 6, formuladas pela pesquisadora, e as respostas emitidas pelos três juízes⁵⁵:

QUADRO 1 – Aumento ou Redução dos processos envolvendo Terceirização.

Na tua atuação na Justiça do Trabalho, tem percebido o aumento ou redução dos processos envolvendo terceirização?	
Juiz 1:	Sem análise efetiva de números, parece que as ações envolvendo terceirizações estão aumentando. Isto se verifica porque se constata a existência de litisconsórcio passivo em muitas ações.
Juiz 2:	Aumento.
Juiz 3:	Há um aumento expressivo, principalmente nas áreas da construção civil, limpeza e segurança.

Fonte: Amaral (2014).

Aqui, ao afirmar que os processos envolvendo terceirização aumentaram, os três juízes asseguram o que é coerente com os dados apresentados nesta pesquisa, ou seja, que a terceirização do trabalho está aumentando.

⁵⁵ Optou-se por não identificar os nomes dos depoentes.

QUADRO 2 – Responsabilidade subsidiária nos Processos Trabalhistas de Terceirização

Que considerações pode nos colocar sobre a responsabilidade subsidiária nos processos trabalhistas de terceirização?	
Juiz 1:	Embora não seja a forma de responsabilização mais efetiva, seria pior sem a existência deste tipo de responsabilidade. Talvez se a responsabilidade fosse solidária da tomadora dos serviços, a preocupação com os direitos trabalhistas seria maior.
Juiz 2:	Caracterizada a ocorrência de intermediação de mão de obra por empresa interposta e, diante da inadimplência do real empregador, que deixou de cumprir com obrigações inerentes ao contrato de trabalho celebrado com o autor, aquele que se beneficiou da mão de obra do empregado deve ser responsabilizado subsidiariamente, nos termos do disposto na Súmula nº. 331, IV, do TST.
Juiz 3:	A responsabilidade subsidiária serve como meio inibidor para atitudes irresponsáveis de empreendedores que não se preocupam com a capacidade econômica das empresas que contratam para lhes prestar serviços, que apenas utilizam a mão de obra sem questionar as condições de vida a que se submetem estes trabalhadores.

Fonte: Amaral (2014).

Sobre a responsabilidade, as opiniões variaram no sentido de que o primeiro juiz assegurou que a responsabilidade solidária preocuparia mais quanto aos encargos trabalhistas; já o segundo esclareceu como se aplica a responsabilidade subsidiária conforme a Súmula 331, e o terceiro apresentou a responsabilidade subsidiária como um meio de diminuir o descaso dos empreendedores em relação às empresas que são contratadas para prestação de serviços.

QUADRO 3 – Setores de maior incidência de trabalho terceirizado.

Quais os setores nos quais há maior incidência de trabalho terceirizado nesta Comarca?	
Juiz 1:	Nos serviços de limpeza (asseio e conservação), inclusive envolvendo a Administração Pública, construção civil e vigilância. Esta resposta também não se baseia em números efetivos, mas análise visual dos processos que tramitam na Vara.
Juiz 2:	Vigilância, conservação e limpeza.
Juiz 3:	Construção civil, limpeza e segurança.

Fonte: Amaral (2014).

Os três juízes, nesta questão, afirmaram que há maior presença de atividades terceirizadas nos setores de vigilância, conservação e limpeza, que são exatamente as atividades, além das atividades-meio, cuja Súmula 331 permite que, caso não haja pessoalidade e subordinação direta, que não formem vínculo empregatício com o tomador. É o que se denomina “terceirização lícita”. O Juiz 3

citou também a construção civil⁵⁶ como uma das atividades mais incidentes de terceirização.

QUADRO 4 – Impactos da terceirização.

Nos debates doutrinários há polêmica sobre os impactos da terceirização nos direitos trabalhistas. Na tua opinião, considera que a terceirização favorece ou não a precarização aos direitos do trabalhador?	
Juiz 1:	A terceirização é o âmbito apropriado para a precarização dos direitos trabalhistas. Gera incerteza no trabalhador quanto à manutenção de seu contrato de trabalho, e ainda é tratado de forma desigual em relação aos empregados diretos da empresa tomadora dos serviços.
Juiz 2:	Não há precarização se a empresa terceirizada efetivamente cumprir com as obrigações trabalhistas.
Juiz 3:	A resposta não pode ser simplista. Mas sob o prisma do trabalhador médio, o trabalhador hipossuficiente do ponto de vista cultural e econômico, ou seja, o trabalhador de baixa renda, sob este prisma entendo a terceirização como um fator de precarização dos direitos do trabalhador.

Fonte: Amaral (2014)

O Juiz 1 afirmou que a incerteza e diferença no tratamento do trabalhador terceirizado leva à precarização dos direitos trabalhistas, já o Juiz 2 alegou que se a empresa cumprir com retidão as obrigações, não causará precarização, o que chama atenção nesta questão. E o Juiz 3 afirmou que, tratando-se de trabalhadores hipossuficientes, há sim a precarização dos seus direitos.

QUADRO 5 – Responsabilidade Solidária nos processos de trabalho terceirizado.

Como analisa a possibilidade da responsabilidade solidária nos processos de trabalho terceirizado?	
Juiz 1:	A responsabilidade solidária do tomador dos serviços seria uma maneira de assegurar com mais ênfase o cumprimento dos direitos trabalhistas. Isto não é impossível de acontecer, aplicando-se o disposto no artigo 942 do Código Civil. No entanto, o E. TST, através da Súmula 331, disciplinou que a responsabilidade é meramente subsidiária do tomador dos serviços, e este entendimento é que o se segue com habitualidade.
Juiz 2:	Há impedimento legal para tanto no caso de terceirização lícita.
Juiz 3:	Nos casos de ilicitude entendo perfeitamente cabível. Toda vez que se terceiriza a atividade fim, trata-se de terceirização ilícita e, portanto, cabe a responsabilidade solidária. O mesmo se diga em relação à terceirização sob o manto de trabalho temporário quando, na verdade, se trata de trabalho permanente, entre tantos outros exemplos que se pode citar.

Fonte: Amaral (2014).

⁵⁶ Na construção civil, o trabalho realizado por intermédio de outrem caracteriza o contrato de subempreitada.

Aqui, o Juiz 1 afirmou que a responsabilidade solidária das relações de terceirização garantiria mais efetividade aos direitos trabalhistas, o que é condizente com o que se apresentou nesta pesquisa. Equiparou a responsabilidade solidária no processo trabalhista ao que preceitua o Código Civil de 2002⁵⁷. Os demais ressaltaram que tal responsabilidade é impedida nos casos de terceirização lícita, podendo apenas ser aplicável nos casos de ilicitude. Estas duas últimas opiniões demonstram sintonia com o entendimento da Súmula 331.

QUADRO 6 – Legislação sobre terceirização.

Uma legislação que trate do tema terceirização é um desafio que pode ocasionar uma facilidade para os julgamentos dos trabalhadores que trabalham sob a esfera da terceirização, ou é melhor que não exista legislação a respeito?	
Juiz 1:	Penso que seria melhor não existir legislação, especialmente como previsto no Projeto de Lei sobre o assunto, porque engessa o tema, e permite a terceirização em várias atividades que hoje não se admite.
Juiz 2:	Sim, como já aconteceu da súmula ser convertida em lei.
Juiz 3:	Algumas legislações nada acrescentam vez que são abertas e resultam em divergência de interpretação da mesma forma. A exemplo, cito o instituto das horas itinerantes. A súmula que tratava da matéria sempre deixou margens para dúvidas e interpretações antagônicas. A legislação compilou a súmula, deixando a mesma margem de dúvida para o cidadão que pretende cumprir a lei. De qualquer sorte, acredito que uma regulamentação para as empresas prestadoras de serviços terceirizados de forma a exigir-se desta empresa patrimônio imobilizado, capital de giro, formação profissional continuada, deveres em relação a seus empregados, pode contribuir para garantir o direito dos trabalhadores “comercializados”. Há situações que exigem a terceirização como forma de acomodação do interesse de trabalhadores e empreendedores, ou ainda como forma de profissionalização, especialização de mão de obra e atendimento de interesses econômicos. Estas situações não exigem, no entanto, a precarização dos direitos dos trabalhadores hipossuficientes, os quais podem e devem ser resguardados. Já há situações outras, inclusive mais cotidianas, em que o que se assiste é a comercialização da mão de obra como se de pessoas não se tratassem.

Fonte: Amaral (2014).

Sobre a ausência de legislação sobre o tema terceirização, o Juiz 1 assegurou que uma possível legislação poderia travar o tema, mencionando o Projeto de Lei n. 4.330 de 2004⁵⁸. Já os outros dois juízes demonstraram-se a favor de uma legislação sobre o tema, e o Juiz 3 assegurou, inclusive, que pode ser uma

⁵⁷ Art. 942. “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.” (CC, 2002).

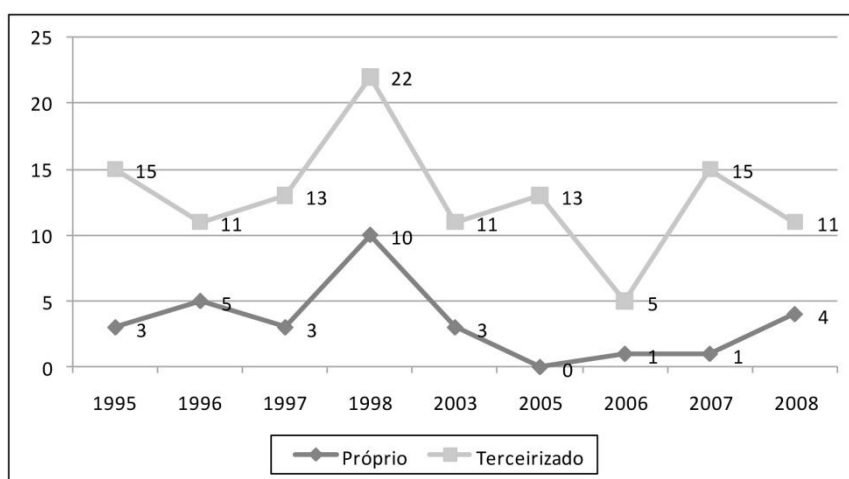
⁵⁸ Projeto de lei proposto pelo Deputado Sandro Mabel, do Partido PMDB, que visa a ampliação das contratações terceirizadas;

contribuição aos direitos dos trabalhadores, que ele denomina “comercializados”, ou seja, como se não fossem relações de trabalho com pessoas.

3.5 IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE TRABALHADORES

É possível afirmar que a terceirização nos moldes pós anos 1990 visa redução de custos – sim, esse é o desenho do capitalismo – mas, ainda, com a gravidade de suprimir direitos, já que os trabalhadores geralmente não sabem “para quem estão trabalhando” e excluir trabalhadores, ofendendo até mesmo seus direitos de pessoa humana. Observa-se acerca de acidentes de trabalho ocorridos na Petrobrás (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL, 2011):

GRÁFICO 1 – Evolução dos Óbitos na Petrobras – 1995 a 2008.



Fonte: DIEESE/FUP (2009).

Não há que negar que esse tipo de trabalhador suporta, muitas vezes, o descaso dos empregadores e que a negociação sofre dificuldades. Salários menores, tempo menor de contratação, menor qualificação e diferença de tratamento são fatores presentes.

O trabalho terceirizado no Brasil gera custos menores para os contratantes. “Sem ser por necessidade de elevação dos custos de produtividade, tampouco de gerar estímulos ao crescimento da produção, constata-se o aprofundamento da terceirização com o objetivo da redução de custos de contratação.” (POCHMANN, 2012, p. 112).

Dessa forma, a redução de custos atende aos anseios do capital, dando liberdade para gerir a força de trabalho, transferindo a responsabilidade dos custos para um terceiro na relação (DRUCK, 2012, p. 4-7).

Conforme Druck (2012), estudo da DIEESE do Sindieletro de Minas Gerais, em 2010, com base em dados da Fundação Coge, revelam que morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho de 2006 a 2008, sendo que 193, ou seja, 80,7% eram trabalhadores terceirizados. É uma quantidade elevada, principalmente porque acidentes de trabalho não podem ocorrer com frequência, devem ser uma exceção.

Ainda, quanto aos terceirizados da Petrobrás (FARHAT, 2013, p. 21), está em forma de processo judicial o caso da empresa Ultraserv Serviços e Soluções, uma de suas prestadoras de serviços. A conjuntura é que os funcionários retiravam lixos após a alimentação dos demais nos refeitórios, recolhendo barras de chocolates quebradas e frango congelado – não haviam recebido instruções ou normas de que era proibida tal ação. Foram demitidos por justa causa, após serem colocados em viatura policial e, ainda, permaneceram em prisão preventiva. Configurou-se um crime, mas tais trabalhadores não foram orientados sequer capacitados sobre suas funções e também não foram instruídos sobre o que era ou não permitido na empresa, já que, se existiam normas sobre os procedimentos com os restos alimentares, estas informações não foram repassadas aos trabalhadores terceirizados, confirmando uma situação discriminatória e de descaso.

Ainda no Espírito Santo, nas Instalações Hidráulicas de Ubu, os trabalhadores terceirizados sofrem com outro tipo de assédio: são proibidos de estacionar seus veículos dentro da empresa enquanto trabalham, tendo que deixá-los no acostamento, local onde já houve furto de veículos, além de propício para atropelamentos e acidentes. A diferenciação para entrada no estacionamento da empresa é basicamente o fato de o empregado ser terceirizado ou não (NASCIMENTO, 2013, p. 40).

Estes são exemplos de assédios e discriminações que os trabalhadores terceirizados sofrem muitas vezes, por serem considerados empregados de “segunda linha”, inferiorizados aos empregados diretos da empresa. Trata-se de situações em que o aspecto humano fica de lado e sobressai o interesse por uma elevada produtividade, e o valor do trabalho não é considerado.

O Brasil, como um país signatário da OIT, ratificou em 18/05/1992 a Convenção “Segurança e Saúde dos Trabalhadores”, além de que a OIT possui Recomendações Sobre Segurança e Saúde na Construção (n. 175) de 1988, Sobre Segurança e Saúde nas Minas (n.183) de 1995 e Sobre Segurança e Saúde na Agricultura (n. 192) de 2001⁵⁹, demonstrando que são temas não esquecidos e abrangidos pela OIT.

Conforme a tese de Alves (2013, p. 127), “sob a nova dinâmica do capitalismo global, tornam-se incompatíveis o modo de produção capitalista e a saúde do trabalhador”, e “a doença do trabalho – ou melhor, doença no trabalho – torna-se objeto de peritos médicos que são verdadeiros ideólogos da ordem burguesa” (ALVES, 2013, p. 129). O autor quer dizer que o sistema capitalista, do modo em que se encontra, fomenta muitas doenças de trabalho, e isso pode ser percebido na análise dos trabalhadores discriminados e sem tratamento, equiparados aos demais, gerando até mesmo óbitos, como no caso mencionado da Petrobrás.

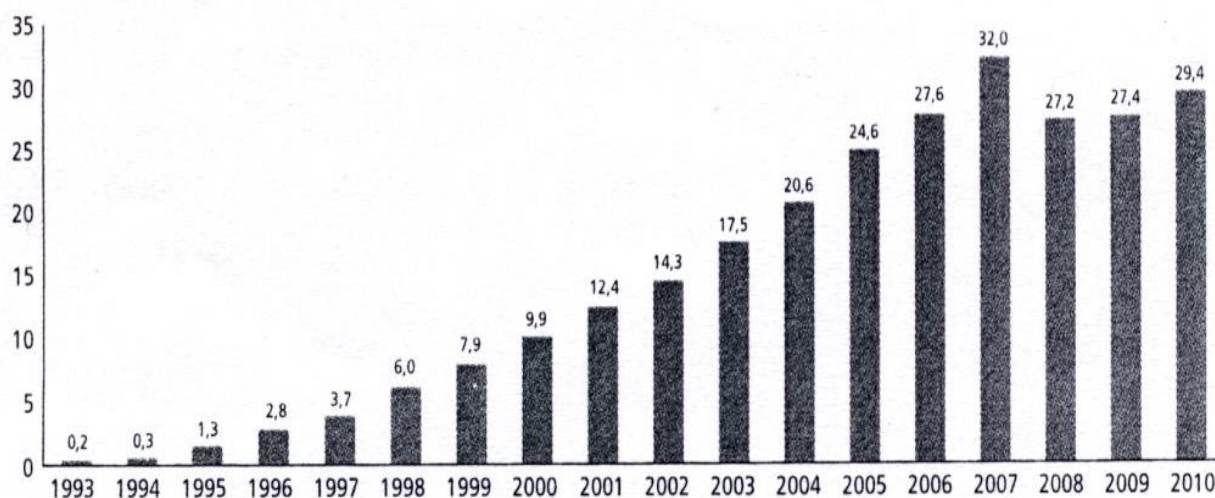
“Na verdade, não é o trabalho como atividade profissional ou atividade laborativa propriamente dita que faz adoecer o homem que trabalha, mas sim o capital como relação social estranhada” (ALVES, 2013, p. 129). As atividades de trabalho que exploram o trabalhador podem levar a doenças e acidentes de trabalho, devido à “intensificação do trabalho, não raro sob exposição a fatores de risco.” (CUT, 2009, p. 15).

O tema terceirização é um novo molde do trabalho e os sindicatos são desafiados diante do novo mundo do trabalho. Antunes questiona se “serão capazes de repudiar enfaticamente as manifestações de seus setores mais atrasados” tendo em vista casos de corporativismo, xenofobia e racismo entre a classe do trabalho (ANTUNES, 2011, p. 71).

Apesar de tudo, houve um aumento da sindicalização dos trabalhadores terceirizados ausentes de estabilidade e com dificuldades de articular-se sindicalmente. Com o aumento da quantidade desses trabalhadores, observou-se um avanço (POCHMANN, 2012, p. 121-122). Certamente é um dado que sofrerá mudanças.

⁵⁹ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 10 nov. 2013.

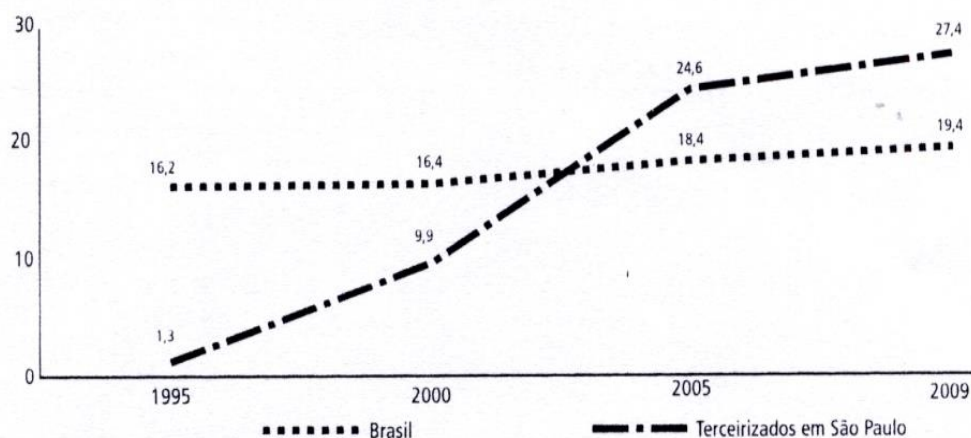
GRÁFICO 2 – São Paulo: evolução da taxa de sindicalização dos empregados em empresas de terceirização (em %)



Fonte: SINDEEPRES

Referência: POCHMANN, 2012, p. 122

GRÁFICO 3 – Evolução da taxa de sindicalização dos empregados no Brasil e em empresas de terceirização em São Paulo (em %)



Fonte: IBGE/PNAD e SINDEEPRES

Referência: POCHMANN, 2012, p. 122

Para a CUT⁶⁰, a negociação coletiva será um ótimo caminho para impedir a precarização através da terceirização, mesmo que no início os sindicatos tenham recuado neste tema. Todavia, hoje está sendo inevitável enfrentá-lo.

⁶⁰ CUT. Central Única dos Trabalhadores. **Cartilha Campanha de Combate à Terceirização – Precarizar Não**. Disponível em: <<http://www.cut.org.br>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

As orientações para que se contrate de forma a respeitar os direitos trabalhistas foram repassadas pelo MTE (2001), com direcionamento aos empregadores, para os que utilizarão tomadores de serviços em trabalhos temporários, que é um tipo comum de contratação de serviços por meio de empresas interpostas:

1º) dimensionar os serviços a serem contratados em número de pessoal, especificando a função e a jornada de cada trabalhador no setor de serviço respectivo;

2º) solicitar propostas de posse do número de pessoas necessárias e respectivas jornadas;

3º) tomar as propostas apresentadas com discriminação de preços para cada trabalhador disponibilizado, observado o piso da categoria estabelecido para cada função, e aplicara tabela de encargos sociais e trabalhistas sobre os mesmos – parâmetro fornecido pela Fundação Getúlio Vargas (Anexo – página 51).

As obrigações que emergem de qualquer contrato de prestação de serviços, além do pagamento de salário equivalente ao piso normativo da categoria, discriminado em convenção coletiva anualmente, e dos encargos sociais, são as seguintes:

- uniformes e Equipamentos de Proteção Individual – EPIs estimados em pelo menos 3% sobre o piso salarial;
- vale-transporte (parte da empresa) estimado em 14,25% sobre o piso salarial;
- Imposto de Renda Retido na Fonte de 1% sobre o valor da nota fiscal;
- COFINS de 3% sobre o valor da nota fiscal;
- PIS de 0,65% sobre o valor da nota fiscal;
- ISSQN sobre o valor da nota fiscal, conforme percentual definido pelo município;
- contribuição social de 8% sobre o lucro líquido apurado no exercício e INSS de 20% sobre o valor do *pro labore* do empresário, geralmente embutidos na taxa de administração.

[...].

4º) analisar as propostas, desconsiderando as que tenham apresentado valores incompatíveis com os de Mercado;

[...]

5º) verificar a idoneidade das empresas escolhidas.

Para essa verificação, o tomador deverá exigir do prestador de serviços:

- certidões atualizadas e negativas de débito da empresa prestadora junto ao INSS, Receita Federal, prefeitura municipal e FGTS;
- contrato social e as alterações, com atenção para a composição societária;
- autorização de funcionamento e certificado de segurança, expedidos pela Polícia Federal e renovados anualmente (apenas para o segmento segurança e vigilância).

Além disso, as seguintes fontes de informação poderão ser utilizadas adicionalmente:

- sindicatos patronal e profissional, para verificar se há alguma pendência;
- Departamento de Polícia Federal, no caso de segmento segurança;
- apontamento junto ao PROCON;
- empresas ou condomínios para os quais a empresa prestadora executou ou executa serviços, inclusive com visita para avaliação do desempenho do serviço (MTE, 2001, p. 35-36).

Desses itens, habitualmente não são visíveis nos contratos terceirizados: em relação ao 1º item, a questão da falta de especificação aos trabalhadores terceirizados, que, por não serem funcionários diretos da empresa, são submetidos muitas vezes a variadas funções para preencher a falta de trabalhadores diretos na empresa; relativamente ao item 3º tem-se muitas vezes que o trabalhador terceirizado recebe menos instruções para exercer a atividade na empresa, já que ele não é considerado integrante do quadro da empresa, sendo inclusive as placas referentes aos acidentes ocorridos na empresa alusivas apenas aos trabalhadores diretos; e já quanto ao item 5º, nas relações terceirizadas, em muitos casos, os trabalhadores sequer têm acesso ao empregador para o qual executam o serviço, bem como frequentemente são contratados por empresas “fantasmas” que geram grande dificuldade em acionamento no momento em que irão reivindicar seus direitos trabalhistas. Ou seja, alguns itens da lista de orientações para trabalhadores temporários não estão presentes nas relações de trabalho terceirizadas que existem atualmente. Afinal, a terceirização não é apenas relação de trabalho via contrato, mas é toda uma mudança de organização com reflexos de insegurança do fator trabalho diante do fator capital. E claro, nas formas de contratação.

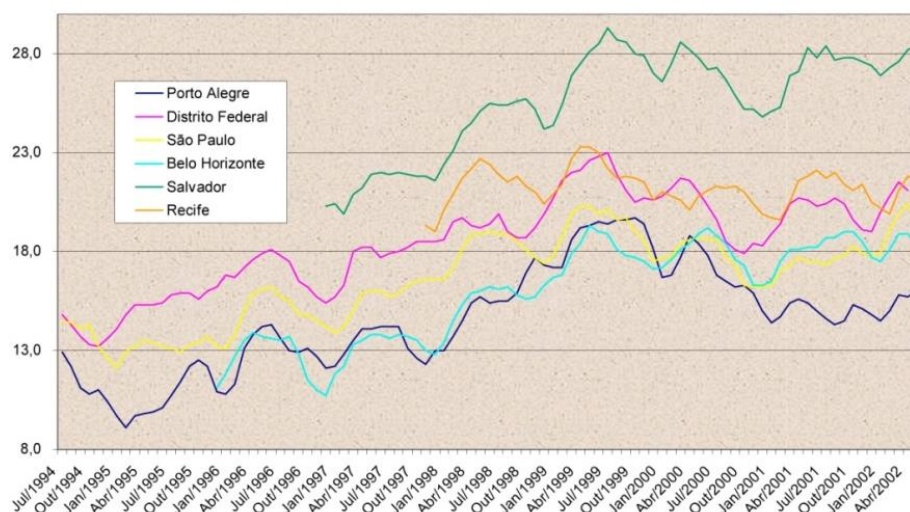
Afinal, parece bem pertinente que a contratação seja feita em moldes corretos para que se evitem obscuridades para o trabalhador no término de seu contrato de trabalho, pois se trata de parte hipossuficiente na relação.

Tem-se também que a situação do desemprego é uma questão frágil aos trabalhadores, bem como os dados referentes ao período de transformação do Plano Real demonstram:

Segundo dados do Seade/Dieese, em julho de 1994 (início do "Plano Real"), a taxa de desemprego na grande São Paulo era de 14,5%; em maio de 1997, 16%. [...] Mesmo sob a metodologia do IBGE (desemprego aberto), essa taxa aumentou, de 1994 a 2002, aproximadamente 50%, saltando de 5,2% para 7,7%, [...] tomando-se como referência o mês de maio de cada ano – IBGE, 2004 (ARAÚJO, 2007, p. 177).

E ainda, as taxas de desemprego indicam crescimento após o Plano Real (DIEESE, 2002):

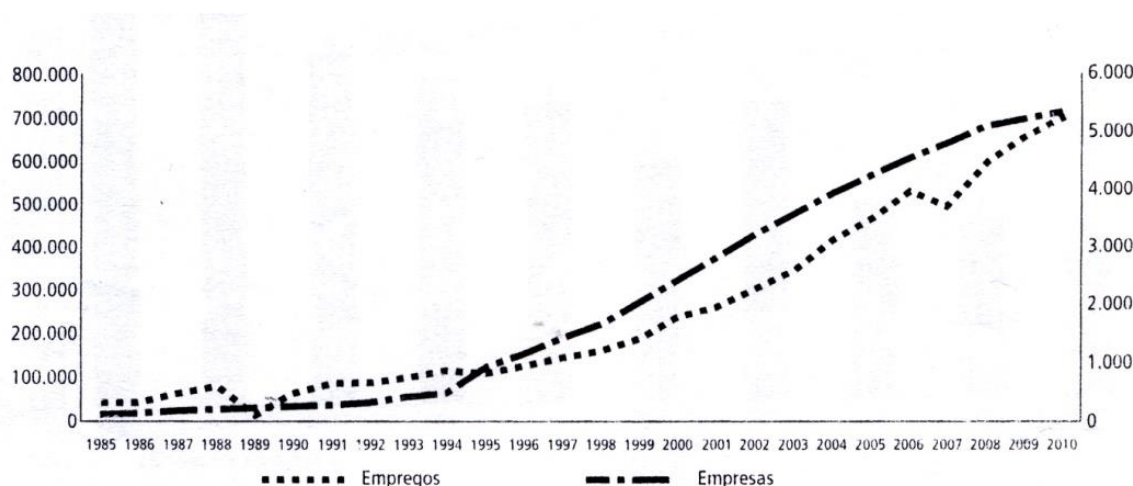
GRÁFICO 4 – Taxas de Desemprego Total – Regiões Metropolitanas selecionadas Jul/94 a Mai/02.



Fonte: DIEESE (2002)

Para Pochmann (2012, p. 111), em São Paulo, polo nacional passível de servir como base, o número de trabalhadores terceirizados aumentou a partir de 1995 – “a quantidade de trabalhadores formais em regime terceirizado foi de 110 mil empregados distribuídos por menos de 1, 2 mil empresas”:

GRÁFICO 5 – São Paulo: evolução da quantidade de empregados e empresas de terceirização



Fonte: MTE/RAIS

Referência: POCHMANN, 2012, p. 111

Conforme a análise dos gráficos, verifica-se que os níveis de terceirização aumentaram. Hoje, há maior facilidade para a contratação de forma terceirizada, o que faz com que grandes empresas contratem empregados bem qualificados, de

forma direta, e trabalhadores de menor qualificação sejam contratados por intermédio de outras, deixando-os, assim, ausentes de vínculos empregatícios diretos.

Com efeito, a economia de mercado favorece os interesses do capital, o que pode levar à flexibilização das normas do trabalho. A racionalidade do poder econômico, em busca de elevar os lucros, procura estratégias de redução de custos com o pagamento da força de trabalho. E o trabalhador, por sua vez, fica no lado hipossuficiente da relação trabalho e capital.

3.5.1 Fiscalização do Ministério Público do Trabalho nas relações de terceirização

O Ministério Público, como “instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (BRASIL, 1988), exerce a função fiscalizadora da lei, dos cidadãos e das suas relações. Portanto, no tema da terceirização e dos abusos que vêm ocorrendo devido às contratações fraudulentas e descomedimentos com os trabalhadores contratados por empresas interpostas, o Ministério Público, em suas ramificações, aqui fazendo referência ao Ministério Público do Trabalho (MPT), demonstra interesse em sanar as irregularidades praticadas por empregadores que pratiquem a terceirização de forma ilícita.

Fato noticiado é oriundo da situação de que grandes bancos estão sendo investigados pelo Ministério Público do Trabalho por trabalho terceirizado irregular. Conforme notícia veiculada no *site*⁶¹ do Ministério Público do Trabalho, em 04 de julho de 2013:

O problema acontece quando prestadores de serviço dos bancos exercem as mesmas funções que os bancários, mas sem garantia de direitos iguais, com salários mais baixos e uma jornada superior. Para o procurador-chefe do MPT em Minas Gerais, Helder Amorim, a prática burla a legislação trabalhista e caminha sempre na mesma direção: reduzir custos e aumentar lucros à custa da precarização das condições do trabalho. Os bancos estão na lista das 100 maiores empresas acionadas na Justiça do Trabalho em Minas Gerais. O ranking, atualizado em janeiro deste ano, aponta sete das 16 instituições bancárias investigadas na lista dos “litigantes habituais” (MPT, 2013).

⁶¹ MPT. Ministério Público do Trabalho. **MPT abre investigação contra os maiores bancos do país**. Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

Entre as atividades do MPT, ressalta-se o Termo de Ajuste de Conduta, mais conhecido pela sua sigla TAC, que nada mais é do que um acordo em que aquele que burlou leis trabalhistas compromete-se a cumprir determinado comportamento, sob a pena de multa e penalidades, e evidentemente, sujeito à fiscalização durante o cumprimento do acordo, para que de fato exerça tal procedimento nos moldes corretos. Observa-se que este tipo de acordo tem sido configurado em grande número de fiscalizações que detectaram o tipo de fraude trabalhista caracterizada como terceirização. O TAC geralmente é oriundo de um inquérito civil que apura o caso, e serve para corrigir o abuso; se não respeitado, irá gerar processo de execução na Justiça do Trabalho ⁶².

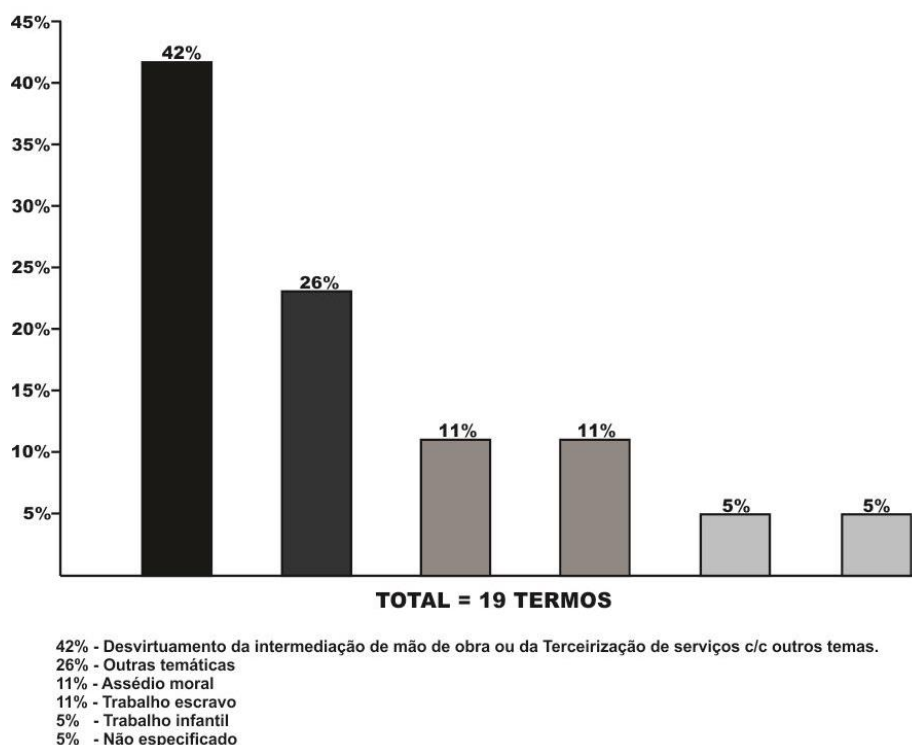
Entre dezenove TAC's do MPT da 9ª Região analisados⁶³, datados de outubro de 2010 a julho de 2012, disponíveis no *site* do MPT (2012), tem-se que destes, oito termos, ou seja, 42% relacionam-se ao desvirtuamento da intermediação de mão de obra ou da terceirização de serviços (ressalta-se que em todos os termos que possuem tal temática, constam também outras ilegalidades a serem sanadas, e isso é evidente, tendo em vista que a utilização ilegal de terceirização, com abusos, faz com que outros temas venham à tona, bem como questões de remuneração).

Cabe frisar que os temas que acompanham os TAC's que mencionam a questão da terceirização são questões de descanso e intervalos, duração do trabalho e respectivos pagamentos, intervalo interjornada, jornada de trabalho, jornada extraordinária em desacordo com a lei, meio ambiente do trabalho, remuneração e benefícios, desvirtuamento do contrato de empreitada, temas gerais, fraudes trabalhistas e fraudes para descaracterizar relação de emprego – lembrando que estas duas últimas acompanham 75% dos TAC's que possuem terceirização aqui anunciados (ou seja, 42% do total). Contudo, de modo geral, os temas principais detectados nos TAC's foram:

⁶² MPT. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

⁶³ MPT. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

GRÁFICO 6 – Termos de Ajuste de Conduta (TAC's)



Fonte: MPT 9ª Região
Organização: Amaral (2013)

Por esta análise, constata-se que a questão da terceirização está realmente em pauta como um dos dramas que a fiscalização do trabalho está enfrentando. Nesses casos de fiscalização que servem como exemplo, são contratações irregulares que visam desvirtuar as relações laborais.

Se para o MPT cada caso de terceirização é peculiar devido à falta de legislação sobre o tema (MPT, 2012), os casos de fiscalização servem também como base para a ótica de decisões futuras. Ainda, tem-se o caso da CPI das Carvoarias, instaurada em 2001 pela Assembleia Legislativa, a fim de fiscalizar as irregularidades oriundas das terceirizações na indústria extrativa de Minas Gerais, cujos debates ainda hoje se pautam em processos trabalhistas (MPT, 2012).

CAPÍTULO 4

TERCEIRIZAÇÃO E A TEMÁTICA DO TRABALHO NA ARGENTINA E NO URUGUAI

Os países membros do MERCOSUL possuem legislações próprias sobre o tema trabalho, e conseqüentemente, sobre trabalho terceirizado/subcontratado. O processo de internacionalização da economia apresenta mudanças na organização política e econômica dos Estados, configurando um novo modelo na reorganização do capital em nível mundial. Nessa conjuntura, os Estados procuram fortalecimento das alianças políticas regionais na América do Sul.

Inicialmente, o MERCOSUL possuía caráter voltado para o comércio, mas passou a tratar da temática social e principalmente da trabalhista, já que “o trabalho é um dos componentes do custo de produção e este é o elemento objetivo que determina as condições de competitividade”. (SOARES FILHO, 2009, p. 35).

A inserção do MERCOSUL na pesquisa se dá devido à agenda renovada do bloco, e, ainda, devido ao debate das legislações trabalhistas⁶⁴, que busca a integração dos países do bloco, bem como devido à formalização dos documentos do bloco. A globalização econômica fez com que blocos regionais, como é o caso do MERCOSUL, passassem a implantar em suas agendas a preocupação com os direitos sociais:

Diante dos efeitos negativos, para a classe trabalhadora, da globalização no campo empresarial, expressos pela deteriorização das condições de trabalho e pelo desemprego, e a percepção, no debate acerca da harmonização da legislação trabalhista dos países integrantes do Mercosul, da tendência ao seu nivelamento ao nível mais baixo, as centrais sindicais resolveram, então, enfrentar essa situação como um desafio, procurando, de imediato, agir em conjunto e de forma articulada na região. Surgiu, como efeito dessa atuação, a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS, criada pela Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores – ORIT e integrada pelas centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT, FS), pela CGT argentina, pelo PIT/CNT uruguaio, pela CUT chilena, pela CUT paraguaia e pela COB boliviana. Paralelamente, o setor patronal criou a Associação de Empresas Brasileiras para a Integração do Mercosul (Adebim).

Posteriormente, essas organizações sindicais propugnaram pela adoção,

⁶⁴ Sobre o SGT 10, Soares Filho (2009, p. 28) pontua suas realizações: “o estudo comparativo das legislações trabalhistas dos países da região, com o intuito de identificar as assimetrias legais entre eles e promover a harmonização normativa em conformidade com a marcha da integração. Seu resultado traduziu-se no documento denominado Nomenclador Mercosul, que retrata a convergência e a discrepância entre as legislações daqueles países.”

para o Mercosul, de uma Carta Social ou de Direitos Fundamentais do Mercosul, apresentando aos Governos o respectivo projeto, que foi incluído na agenda oficial. Objetivavam, por esse meio, instituir um sistema de normas sociais e trabalhistas assecuratórias de iguais direitos e condições a todos os trabalhadores dos quatro países, tendo em vista a livre circulação deles no âmbito do Mercado Comum, a ser implantada (SOARES FILHO, 2009, p. 36).

A harmonização⁶⁵ das normas dos países do MERCOSUL visa à compatibilização das normas legais dos países membros do bloco, que teriam que se amoldar em assuntos de grande importância, e demonstra ser “promissora a perspectiva de sucesso do Mercado Comum nesse importante setor das relações humanas.” (SOARES FILHO, 2009, p. 33).

4.1 O MERCOSUL E O TEMA TRABALHO

Com o objetivo de melhorar o comércio entre os países da região, o MERCOSUL surge como estratégia defensiva dos Estados Partes em 1991. No entanto, evidencia avanços no âmbito social a partir de 2000, com a criação de espaços como a Reunião de Ministros e Autoridades de Desenvolvimento Social do Mercosul – RMADS, responsável em coordenar políticas e desenvolver ações conjuntas relacionadas ao desenvolvimento social no bloco, e em 2007 com o Instituto Social do MERCOSUL, através da decisão n. 03/07, com a função de “elaboração e planificação de projetos sociais” (CONSELHO MERCADO COMUM, N. 03/07).

Há progresso, portanto, do MERCOSUL no âmbito social e em relação ao direito ao trabalho, sendo esse evidenciado desde a Declaração Sociolaboral de 1998, a qual é um relevante documento político do bloco.

O tema iniciou-se com a busca da supressão do abuso e da exploração dos trabalhadores, em consonância com as normas internacionais vigentes. O Subgrupo de Trabalho SGT-10, subordinado ao Grupo Mercado Comum (GMC) do MERCOSUL, refere-se a assuntos trabalhistas. Os Planos Nacionais de Trabalho Decente (PNTD) prosseguem em sintonia com a OIT.

⁶⁵ “Pode, pois, o impacto da harmonização no sistema nacional ser mais ou menos intenso. Em geral produz modificação e nesse passo começam os cuidados: é preciso, antes de mais nada, saber a natureza da alteração para escolher o meio adequado de ação.[...] À norma jurídica pode caber o papel de harmonizar as legislações existentes com a consciência de que a norma jurídica não tem a capacidade de, sozinha, mudar a realidade. Antes de produzir deve regular os fatos para garantir as conquistas do progresso logrado.”(BARROS, 2011, p. 159-173).

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, no seu artigo 20, ainda recomendou a instituição de uma Comissão Sociolaboral Regional para exame das aplicações da Declaração. Esta Declaração não menciona especificamente sobre o trabalho decente, mas trata de variados temas relacionados a ele (SILVA; MANDALLOZZO, 2013, p. 119).

O que se coloca de forma evidente no âmbito do MERCOSUL é a transposição de um modelo de proteção dado pela condição de trabalho e não pela ampliação de um conceito de cidadania, pois o trabalhador do MERCOSUL é definido como aquele que tem vínculo de emprego com empresas que atuam no espaço do bloco, podendo deslocar a força de trabalho nos diferentes Estados. Assim, é pelo estatuto do trabalho, e não pela prevalência dos direitos humanos, que está se construindo a proteção do trabalhador do MERCOSUL (COSTA, 2009, p. 77).

O Plano Estratégico de Ação Social do MERCOSUL (PEAS), que objetiva inclusão social e vida digna aos povos, configura, em seu Eixo VII, Diretriz 19⁶⁶, a necessidade do trabalho decente, e, ainda, em sua Diretriz 20, a necessidade de mecanismos para efetivação dos compromissos inscritos na Declaração Sociolaboral.

O PEAS foi aprovado em 2011 na Cúpula de Assunção, envolvendo “todos os Ministérios e Secretarias Competentes no campo das políticas sociais do MERCOSUL” ⁶⁷ (MERCOSUL, 2012).

Com o avanço no processo de integração regional, o Conselho Mercado Comum, pela Decisão nº 67/10, em 16/12/2010, enviou para a RMADS o documento “Eixos, Diretrizes e Objetivos Prioritários do Plano Estratégico de Ação Social do Mercosul (PEAS”, elaborado pela CCMASM – Comissão de Coordenação de Ministros de Assuntos Sociais do Mercosul. Dentro desse documento, colocam-se as prioridades do combate à pobreza, garantia do direito à alimentação, expansão da oferta de educação e de

⁶⁶ “EIXO VII: Assegurar o acesso ao trabalho decente e aos direitos previdenciários.

Diretriz 19: Promover a geração de emprego produtivo e trabalho decente na formulação de programas de integração produtiva no MERCOSUL.

Objetivos prioritários: Avançar na implementação da estratégia MERCOSUL para o crescimento do emprego – EMCE, criada pela Decisão CMC nº 04/06, mediante a elaboração de Planos nacionais de emprego e Trabalho Decente– PNETD e Diretrizes regionais para o crescimento do emprego; Promover investimentos públicos e privados para a criação de unidades produtivas em setores estratégicos e intensivos em mão-de-obra, prioritariamente na região de fronteira, especialmente para jovens e outros grupos em situação social desfavorecida; Fortalecer os serviços de qualificação profissional, com o objetivo de promover as competências dos trabalhadores, a inclusão digital, a melhoria de suas remunerações, a produtividade e sustentabilidade das empresas; Prosseguir com a implementação do plano regional de inspeção de trabalho e formação conjunta de inspetores e fiscais; Adotar medidas para promover as convenções da OIT e os Tratados internacionais sobre a matéria.” (MERCOSUL, 2012).

⁶⁷ O PEAS visa à integração dos temas sociais do MERCOSUL.

integração nos sistemas de ensino na região, políticas contra a exploração do trabalho infantil e da exploração sexual de crianças e adolescentes, propostas de atendimento socioeducativo para adolescentes infratores nas regiões de fronteiras, medidas para garantir acesso aos serviços de saúde, com especial atenção nas regiões de fronteiras, questões sobre a agenda do trabalho decente e meio ambiente. Considerando os dez eixos do Plano Estratégico de Ação Social do Mercosul, pode-se ter uma ideia da sua abrangência e do tamanho dos desafios apresentados. Na análise do documento, fica evidente a preocupação no atendimento dos segmentos dos países mais pobres e com piores inserções no mercado de trabalho. (COSTA, 2013, p. 90).

Em 2004, ressalta-se a criação do Observatório de Políticas Públicas de Direitos Humanos no MERCOSUL:

Alicerçado na sua estrutura regional, o Observatório procura incidir na institucionalização do Mercosul a fim de que sejam definidas ações tendentes a promover a plena vigência dos direitos fundamentais, com ênfase nos setores mais vulneráveis da sociedade. Neste sentido, acompanha a marcha da “agenda” do Mercosul e gera espaços para a participação da sociedade civil em grupos técnicos de trabalho e foros de coordenação de políticas públicas de direitos humanos. Desde o ano de 2005 intervém como observador da Reunião de Altas Autoridades de Direitos Humanos do Mercosul e na Reunião Especializada da Mulher. Além disso, mantém contato permanente com as autoridades competentes na área dos Estados membro e do Mercosul, bem como representantes do novo Parlamento (OBSERVATÓRIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE DIREITOS HUMANOS NO MERCOSUL⁶⁸).

Em 2008, introduziu-se a criação do denominado Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL, com tal caracterização e objetivos:

El Objetivo General del Observatorio es facilitar la toma de decisiones referentes al mercado de trabajo, fomentando la producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo en el MERCOSUR, entendiéndose como tales, entre otras las referentes al empleo, las migraciones laborales, la formación profesional, la seguridad social, las normas regulatorias de los mercados de trabajo y las políticas y programas públicos que traten respecto a éstas áreas temáticas.⁶⁹ (MERCOSUL, 2014).

⁶⁸ MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL). **Observatório de Políticas Públicas de Direitos Humanos no MERCOSUL**. Disponível em: <<http://www.observatoriomercosul.org.uy>>. Acesso em: 27 jun. 2013.

⁶⁹ O objetivo geral do Observatório é facilitar a tomada de decisões referentes ao mercado de trabalho, fomentando a produção, colecionando análises e difundindo informações sobre o mercado de trabalho no MERCOSUL, entendendo-se, entre outras referentes ao emprego, as migrações laborais, a formação profissional, a segurança social, as normas reguladoras dos mercados de trabalho e as políticas e programas públicos que digam respeito a essas temáticas. (MERCOSUL, 2014, tradução nossa).

Para Silva; Mandalozzo (2013, p. 125), o relatório Trabalho Decente nas Américas: uma Agenda Hemisférica, 2006-2015, é uma agenda “cuja execução permitirá avançar na promoção do trabalho decente para todos”. No prólogo do informe da Agenda, consta:

Nas Américas vem se consolidando – especialmente a partir de 2003 – a convicção de que a geração de trabalho decente, tal como definido pela OIT, constitui a melhor via para superar a pobreza e assegurar a governabilidade democrática. No caso da América Latina, essa convicção reflete-se nas conclusões da Conferência Regional de Emprego do MERCOSUL (Buenos Aires, abril de 2004), da Conferência Andina de Emprego (Lima, novembro de 2004) e do Fórum Tripartite Sub-regional para o Emprego (Tegucigalpa, Honduras, junho de 2005), no qual participaram delegações da América Central, Panamá e República Dominicana (OIT, 2006⁷⁰).

Ainda neste prólogo, consta como desafio para a geração do trabalho decente a aplicação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, constando como um dos desafios “que alguns países precisam avançar no sentido de incluir na legislação trabalhista enormes contingentes de trabalhadores excluídos de qualquer benefícios”, ressaltando que se enquadram os trabalhadores oriundos de relações trabalhistas triangulares, utilizando a terceirização como exemplo (OIT, 2006, p.11-13).

Observa-se, então, que na conceituação de trabalho decente pode-se até não falar explicitamente sobre terceirização, mas os parâmetros que norteiam o trabalho decente são contrários aos resultados que a terceirização gera aos trabalhadores, haja vista ser uma das situações em que a legislação ainda não alcança, e, portanto, é retrógrada e necessita progredir para não causar danos ao trabalhador, como é o caso do Brasil.

Foi em 2008 que os Estados partes do MERCOSUL aderiram ao compromisso para o trabalho decente (SILVA; MANDALOZZO, 2013, p. 126). O MERCOSUL, portanto, em sua agenda de perspectiva social, alinha-se com o ordenamento internacional no sentido de atuação em relação ao trabalho decente, tendo em vista que o debate acerca da proteção ao trabalhador é uma tendência internacional, regrada pela OIT:

⁷⁰ OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 20 mai. 2013.

Não discriminação

Art. 1º Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes.

Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho (MERCOSUL, 1998⁷¹).

4.2 TERCEIRIZAÇÃO: LEGISLAÇÃO DOS PAÍSES ARGENTINA E URUGUAI

Os países Brasil, Argentina e Uruguai possuem legislações próprias, no entanto, a economia de cada um deles é diferente. Brasil e Argentina possuem economias maiores que a do Uruguai, e a economia brasileira é muito mais industrializada e pujante que a da Argentina e do Uruguai. Todos possuem legislações trabalhistas e mercado de trabalho com proteção trabalhista. Porém, a terceirização interessa para as economias onde há muito emprego assalariado, e isso se relaciona com o tamanho da economia e seus setores, nos quais os mais industrializados possuem maior interesse. Mais concretamente, o Brasil, sendo o mais industrializado, é o mais interessado na flexibilização das leis trabalhistas e, por consequência, o ataque à legislação trabalhista é maior que na Argentina e no Uruguai. Assim, há legislação a respeito da responsabilização solidária nas relações trabalhistas terceirizadas nestes países, e no Brasil não.

A convergência produtiva e as mudanças relativas no trabalho impõem uma tendência na adoção de medidas nestes países que muito se assemelham, como, no caso, Brasil, Argentina e Uruguai. O efeito globalizado também, se pode dizer, atingiu os três países maneira equiparada. Portanto, é possível olhar para cada um de modo semelhante, principalmente nos aspectos dos modos laborais vigentes.

A economia nestes países possui condições frágeis em relação à competitividade mundial, o que atrapalha a questão econômica e, evidentemente, social:

A situação da América Latina como um todo é reconhecidamente pouco alentadora, com um alto índice de inflação, economias informais, limitada

⁷¹ MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL.** Disponível em: <<http://www.mercosur.int/msweb/Normas/Tratado%20e%20Protocolos/sociolaboralPT.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2013.

capacidade tecnológica, grave dificuldade de diversificar a produção e as exportações. As dificuldades de intercâmbio eficiente são resultado de duras políticas de ajuste, deficiente estrutura portuária, frotas de transporte marítimo e aéreo não competitivas em nível mundial. Esses são indubitavelmente fatores negativos não só para o acesso ao futuro mercado mundial como para a implantação plena de uma economia aberta de competitividade internacional em termos de produtividade, educação, capacitação da força de trabalho, melhoria sanitária e preservação do meio ambiente (BARROS, 2011, p. 74-75).

Falvo (2010, p. 127-131), em sua análise sobre a terceirização na América Latina, constatou, ao deparar-se com as devidas legislações e análise doutrinária, que a terceirização consiste na contratação descentralizada e indireta de trabalhadores, o que demonstra a proximidade das condições destes países. Conforme a autora, na Argentina a legislação pertinente é a norma 30/2003, 25.013/1998 e Lei de Contrato del Trabajo. Já no Uruguai 18.098/2007, 18.099/2007 e 18.251/2008.

No geral, a regulamentação uruguaia estimula a triangularização das relações de trabalho, na medida em que concebe conceitos amplos de empresas intermediárias, subcontratadas e fornecedoras de mão de obra, ou melhor, não limita as atividades econômicas em que incidirão a terceirização e apenas impede a precarização. Em contrapartida, a legislação de 2008 estimula que os empresários principais fiscalizem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas terceiras, mediante a concessão da responsabilidade subsidiária.

[...]

Na última década, na Argentina, ampliou-se o debate acerca da intermediação insolvente ou fraudulenta e a responsabilidade solidária dos sócios, contratantes e administradores sociais, principalmente, quanto às manifestações contraditórias dos tribunais das províncias. Arese (2008) aponta duas correntes de interpretação nos julgados a respeito da responsabilidade societária: restrita e ampla. A corrente restrita entende que há responsabilidade direta ou solidária do administrador por atos ilícitos societários; o administrador deve responder por sua omissão e, na medida do dano, a terceiros; e para haver inoponibilidade da personalidade jurídica societária, é necessário demonstrar a constituição de uma sociedade como mero recurso para violar a lei. A corrente ampla, sustentada pelos tribunais do trabalho, define que a atuação ou conduta com fins extra-societários é utilizada para violar a lei; a responsabilidade dos administradores e representantes societários surge na medida em que não atuam com “lealdade e com a diligência de bons homens de negócios”; e pela irregularidade total ou parcial do trabalhador pela interposição das figuras societárias, não somente transgressões societárias, segundo a norma citada, assim como fraudes laborais e provisionais, contrárias à ordem pública e à boa fé (FALVO, 2010, p.135-137).

Ressalta-se que, para Uriarte e Colutozzo (2009, p. 85), o Estado, em sua era neoliberal, geralmente está sendo tolerante e “y a veces de estímulo a la tercerización y a la expulsión”. Os autores afirmam que muito material está sendo

criado no auxílio à fraude à lei, afrontando o art. 17 da Recomendação 198⁷² da OIT de 2006.

Os autores mencionam que, conforme a Conferencia Internacional del Trabajo sobre Trabajo en régimen de subcontratación, de fato, a subcontratação muitas vezes é uma oportunidade de os trabalhadores adentrarem num posto de trabalho de uma grande empresa, e também parece vantajoso para aqueles trabalhadores que almejam compatibilizar seu trabalho com interesses pessoais, fato que muitas vezes é incompatível com o mercado laboral, e entre as desvantagens, analisam que a mais gravosa é a falta de proteção que um trabalhador subcontratado possui, seja em processos judiciais, seja em âmbito de segurança ou de salários. (URIARTE; COLUTOZZO, 2009, p. 88)

A pesquisa exploratória sobre Argentina e Uruguai certamente serve para que se visualize o debate sobre a existência de normas internacionais a respeito da temática, especialmente por serem países que compõem o bloco regional do MERCOSUL.

4.2.1 Aspectos da Argentina – breve olhar sobre a terceirização

A Argentina é o segundo maior país da América do Sul e passa por muitas crises econômicas, apresentando pequena produção industrial. Considera-se que foi prejudicado por seguir fielmente as propostas neoliberais. As reformas econômicas que ocorreram em âmbito mundial, “siguiendo la interpretación prevaliente de los organismos internacionales”, pareciam robustecer o mercado (DEL VALLE, 2013, p. 183):

Las expectativas eran que **‘las reformas incidirían en un aumento del empleo’**. Este fue el **‘consenso que desde Washington existía’** sobre los efectos de la globalización para el empleo en los países del “Tercer Mundo” y específicamente de América Latina (Banco Mundial, 1995) y desde el cual, se concluyó que los procesos de la globalización generan costos y beneficios, y que los segundos superan a los primeros, si los países adoptan políticas adecuadas.
Ese conjunto de políticas produjo un impacto en toda la estructura social de Argentina y definió una nueva matriz socioeconómica de alta

⁷² A Recomendação 198 da OIT considera a proteção oferecida pelas leis e regulamentos, que devem estar em sintonia com o trabalho decente, e tem como uma de suas finalidades assegurar que os padrões sejam aplicados para todas as espécies contratuais, ou seja, garante a proteção aos trabalhadores, independentemente do tipo de contrato, o que realmente pode ser questionado no caso de uma relação triangular de trabalho.

vulnerabilidade. Em sínteses, la ruptura del edificio de la protección social basado em el empleo y los ingresos por médio del processo de creciente precarización del empleo se consolidó com la transformación del modelo de organización económica y social que se impuso en el país y em gran parte del mundo y, que se centró em una transferencia de poder y recursos del Estado al sector privado ⁷³(DEL VALLE, 2013, p. 183-184).

O resultado das reformas econômicas e a presença do contexto neoliberal serviram, de fato, para que a Argentina fosse um atrativo para o trabalho informal, caso também ocorrido no Brasil, tornando negativos seus indicadores.

El contexto ideológico internacional, que alumbraba las políticas neoliberales y la crítica al Estado de Bienestar, coadyuvó, a su vez, para que la segunda mitad de los años setenta fueran años perdidos —más aún, de retroceso— para el país: el terrorismo de Estado obstruyó la vida política y, consecuentemente, el debate y la reflexión social, al mismo tiempo que la Nación se endeudaba y sus instituciones políticas perdían autonomía, al abrirse las puertas al poder efectivo de los organismos internacionales, principalmente el Fondo Monetario Internacional, que desde entonces y de manera creciente imponen la definición de los problemas y las prioridades a la hora de tomar decisiones en el Estado.

Desde ese momento comenzaron a revertirse, con un sentido negativo, los principales indicadores socio-económicos que hacían de la Argentina un país relativamente homogéneo: la informalización del empleo fue el primer signo y desnudó, además, las limitaciones de los sistemas de protección de los trabajadores; y, aunque negado por el discurso autoritario, el crecimiento de la pobreza se hizo patente, marcando el final del mito de la Argentina igualitaria, sin hambre ni desocupados.⁷⁴ (GRASSI, 2004, p. 2).

⁷³ As expectativas eram de que "as reformas impactariam em um aumento do emprego". Este foi o 'consenso que desde Washington existia' sobre os efeitos da globalização sobre os países do "Terceiro Mundo" e, especificamente, na América Latina (Banco Mundial, 1995), e da qual concluiu-se que os processos de globalização geram custos e benefícios, e que este último superam os Primeiros, se os países adotarem políticas apropriadas. Este conjunto de políticas produziu impactos em toda a estrutura social da Argentina e definiu uma nova matriz socioeconômica de alta vulnerabilidade. Em síntese, a ruptura da proteção social, baseada no emprego e ingresso por meio de processo de crescente precarização do emprego, se consolidou com a transformação do modelo de organização econômica e social que se impôs em um país e em grande parte do mundo, e que se centrou em uma transferência de poder e recursos do Estado ao setor privado (DEL VALLE, 2013, p. 183-184, tradução nossa).

⁷⁴ O contexto ideológico internacional, que iluminou as políticas neoliberais e acríicas do Estado de Bem-Estar Social contribuiu, por sua vez, para que a segunda metade dos anos setenta fossem perdidos, mais ainda, de retrocesso para o país: o terrorismo do Estado obstruiu a vida política e, consecuentemente, o debate social e reflexão, enquanto a nação se endividava e suas instituições políticas perdiam autonomia, ao abrir as portas para o poder efetivo das organizações internacionais, principalmente o Fundo Monetário Internacional, que desde então e de maneira crescente impõe a definição dos problemas e as prioridades na hora de tomar decisões no Estado. A partir desse momento começaram a reverter, em um sentido negativo, os principais indicadores socioeconômicos que fizeram da Argentina um país relativamente homogêneo: a informalização do emprego foi o primeiro sinal e também despojou as limitações dos sistemas de proteção aos trabalhadores, e, embora negado pelo discurso autoritário, o crescimento da pobreza tornou-se patente, marcando o fim do mito do igualitária Argentina, sem fome ou desempregados (GRASSI, 2004, p. 2, tradução nossa).

Alayón e Grassi (2004), analisando a desigualdade na Argentina no final do século XX, apontam os dados sobre as ocupações, que demonstram uma extensa jornada de trabalho, bem como uma grande quantidade de trabalhadores subocupados em subempregos, o que demonstra que, mesmo com as reformas legislativas no país nos anos 1990, não foi solucionado o problema do trabalho, e que as dificuldades nesse setor estão ainda maiores:

Junto a estos niveles de desocupación, se consolidó la tendencia a sobre-ocupar la fuerza de trabajo. En octubre de 2001, la proporción de la fuerza laboral que trabajaba por encima de la jornada de 45 horas era similar a la que estaba subocupada más la desocupada (superior al 31%), y también a la que trabajaba una jornada normal. Esto equivalía a 3.080.150 de personas sobreocupadas, 3.409.272, con problemas de falta de trabajo y 3.058.552 ocupadas en una jornada normal. Del total de sobreocupados, 2.024.049 trabajaban entre 46 y 61 horas a la semana y 1.045.821 personas tenían una semana laboral aún más extensa, lo que en términos cotidianos significa que alrededor de nueve horas de todos los días de su vida eran horas dispuestas para trabajar. Al año siguiente y en plena crisis, aunque disminuyó la sobre-ocupación, se mantuvo igualmente por encima de la subocupación, que su vez aumentó un 65%; y de la desocupada, que también se expandió en un 41%. La amplia mayoría de estas personas son asalariados; como la multi-ocupación compromete a una porción relativamente pequeña (poco más de 330.000), se entiende que la sobreocupación se da mayormente en un único empleo.⁷⁵

En relación con la actividad global y el tiempo de vida en actividad, a lo largo de este período se dieron dos fenómenos: un crecimiento global de la tasa de actividad de la población, que pasó de 39 % en 1985 a alrededor de 45 % en 1997, nivel en el que se mantiene en la actualidad. Y un engrosamiento del grupo que compone la edad límite de permanencia como activo en el mercado de trabajo: en 1985 la tasa de actividad de la cohorte de 50-64 era de 49,4 %; en 1995, 59,5; en 1997, de 63 %; en 1999, de 65,2 %; y en 2001 alcanzó a 67,2%, valor que se reitera casi idéntico en la última medición de octubre de 2002: el 67,5% (GRASSI, 2004, p. 07).

⁷⁵ Juntamente com estes níveis de desemprego, a tendência para o excesso de força de trabalho foi consolidada. Em outubro de 2001, a proporção da força de trabalho, que trabalhou ao longo do dia 45 horas, foi semelhante ao que eram mais subempregados desempregados (mais 31%), e também para um dia normal de trabalho. Este valor correspondeu a 3.080.150 pessoas subocupadas, 3.409.272 com os problemas de desemprego, e 3.058.552 empregados em um dia normal. Subocupados num total de 2.024.049, estavam trabalhando entre 46 e 61 horas por semana e 1.045.821 pessoas tinham, ainda, uma extensa jornada de trabalho, o que em termos cotidianos significa que cerca de nove horas de todos os dias de sua vida foram horas prontas para trabalhar. No ano seguinte, uma crise, mas diminuiu o excesso de ocupação, também se manteve acima do subemprego, que por sua vez aumentou em 65% e os desempregados, cresceram 41%. A maioria dessas pessoas são empregados, tais como multi-ocupação, comprometidos com uma parcela relativamente pequena (pouco mais de 330 mil), significa que a subocupação ocorre principalmente em um único trabalho. Em relação ao negócio em geral e da vida em atividade durante este período, ocorreram dois fenômenos: um crescimento global da taxa de participação da população de 39%, em 1985, para cerca de 45%, em 1997, que permanece até hoje. E um espessamento do grupo que compõe o limite de idade para permanecer tão ativo no mercado de trabalho: em 1985, a taxa do grupo com idade entre 50-64 ativos foi de 49,4%, em 1995, 59,5 de 1997, 63%, em 1999, e 65,2% em 2001, 67,2%, que é repetida de forma quase idêntica na última medição outubro de 2002: 67,5% (GRASSI, 2004, p. 7, tradução nossa).

A situação de precarização do trabalho, de contratos de trabalho mais flexíveis, de contratos por tempo determinado, fatos ocorridos após os anos 1990, são semelhanças entre o Brasil e a Argentina, claramente entendidas conforme a explicação de Grassi (2006, p. 139) sobre a questão argentina:

[...] surge, em primer lugar, que la legislación que ordena la disposición y uso de la fuerza de trabajo y las relaciones laborales, se há modificado em varias oportunidades durante los '90, no obstante lo cual el debate em torno a la flexibilización del mercado laboral se mantuvo vigente sin solución de continuidad y no llegó a ser um asunto agotado. A pesar de que las reformas favorecieron formas de contratación a término, despidos más baratos y condiciones de empleo flexibles, el problema que pretendían solucionar no solamente subsistió, sino que adquirió mayores dimensiones.⁷⁶

Ao exigir maior produtividade, o mercado exige uma forma mais flexível de contratações, e, ainda, na Argentina (GRASSI, 2006, p. 139), mudanças ocorridas na legislação sofrem resistência diante do fato de serem reformas “que afectaban relaciones e intereses inmediatos de los actores directos de las disputas de poder”.

Las profundas transformaciones que se instituyeron em el mundo del trabajo desde los años noventa, derivaron em la proliferación de relaciones laborales precárias. Este hecho es bastante inédito para Argentina, se se tiene em cuenta la gama importante de derechos que protegieron a los trabajadores desde mediados de la década del siglo veinte. A partir de este contexto, la precariedad laboral se presenta como uma problemática interesante de abordar em vários aspectos.⁷⁷ (GUIMÉNEZ, 2009, p. 229).

Certamente, nesta lógica de flexibilização do trabalho oriunda da diminuição de custos geram-se “contratos descartáveis” de trabalho, principalmente na América Latina, mais especificamente na Espanha e na Argentina:

La flexibilización ha sido una tendencia casi universal, pero se ha desarrollado em América latina con mayor dureza e intensidad: lo que generalmente se aplicó em Latinoamérica fue un verdadera desregulación

⁷⁶ [...] Surge, em primeiro lugar, que a legislação que obrigue o uso da força de trabalho e as relações laborais, mudou várias vezes durante os anos 90, apesar de que o debate em torno do mercado de trabalho flexível permaneceu em vigor sem interrupção e não esgotou o assunto. Embora as reformas favoreceram formas de contratação com tempo determinado, demissões mais baratas e as condições de trabalho flexíveis, o problema que pretendiam solucionar não somente subsistiu, como também adquiriu maiores dimensões (GRASSI, 2006, p. 139, tradução nossa).

⁷⁷ As profundas mudanças que foram instituídas no mundo do trabalho desde os anos noventa, derivaram em uma proliferação nas relações laborais precárias. Isso é inédito para a Argentina, levando-se em conta a importante gama de direitos que protegiam os trabalhadores a partir de meados do século XX. A partir deste contexto, o trabalho é apresentado como uma problemática interessante de ser abordada, em vários aspectos. (GUIMÉNEZ, 2009, p. 229, tradução nossa).

impuesta, no negociada, sin control sindical, incondicional y sin contrapartida. Se introdujo, en muchos de nuestros países, una profunda inestabilidad y precariedad de la relación individual de trabajo, favorecida, sobre todo aunque no exclusivamente, por el recurso a “contratos basura”, bien conocidos en España y Argentina.⁷⁸ (URIARTE, 2006, p. 14).

Os formatos não convencionais de emprego são facilmente visualizados como um atrativo para a precariedade, pois fogem do modelo típico que é comumente utilizado:

El análisis de las formas atípicas de empleo en general, y de las relaciones de trabajo "independiente dependiente" en particular, se presenta principalmente en clave de precariedad laboral. Esto parece lógico a la luz de las condiciones laborales que este tipo de modalidades establecen.

[...]

El sistema de empleo que se desarrolló durante el siglo XX, está estructurado sobre la base de una convención que define la manera en que se reparten los riesgos y las responsabilidades: la convención establecida por el contrato de trabajo. El contrato de trabajo asalariado define un intercambio particular entre un empleador y un trabajador.⁷⁹ (POBLETE, 2013, p.4-5).

Gianibelli (2006, p. 127) comenta sobre a união sindical dos metroriários de Buenos Aires (caso Metrovías), um acontecimento que marcou a história de luta dos trabalhadores na Argentina e que representou uma nova fase de articulação coletiva, com a materialização da organização dos trabalhadores tanto oriundos de relações formais de trabalho quanto aqueles relacionados à terceirização, mas que, na verdade, permaneciam unidos contra o mesmo empregador:

Una doble fractura se ponía en evidencia: la del sindicato tradicional en la empresa, respecto de los trabajadores y su representación en el lugar de trabajo, por un lado; y la de los sindicatos que formalmente recogerían la representación luego de la externalización, respecto de trabajadores vinculados realmente para un mismo empleador y en un mismo centro de

⁷⁸ A flexibilização tem sido uma tendência quase universal, mas tem se desenvolvido na América Latina com maior dureza e intensidade: o que geralmente se aplicou na América Latina foi uma verdadeira desregulamentação imposta, não por negociação sem controle sindical, incondicional e não correspondida. Em muitos de nossos países, uma instabilidade profunda e precariedade da relação de trabalho individual, favorecida, principalmente, mas não exclusivamente, pelo uso de "contratos descartáveis", bem conhecidos na Espanha e na Argentina, onde foi introduzido. (URIARTE, 2006, p. 14, tradução nossa).

⁷⁹ A análise das formas atípicas de emprego em geral, e das relações de trabalho "independente dependentes", em particular, ocorre principalmente na chave da precariedade laboral. Isso parece lógico, à luz das condições de trabalho que estabelecem tais acordos.

[...]

O sistema de emprego que se desenvolveu ao longo do século XX está estruturado com base em uma convenção que define como os riscos e as responsabilidades são partilhadas: a convenção estabelecida pelo contrato. O contrato de trabalho assalariado define uma determinada troca entre um empregador e um trabalhador. (POBLETE, 2013, p.4-5, tradução nossa).

trabajo. Así todo, los trabajadores organizaron y reunificaron la fragmentación y lograron un auténtica representación del colectivo. Por su parte, la representación formal aparece en una actuación un tanto paródica, debiendo ser convocada para legalizar lo legitimado por la representación real, permanentemente validada mediante asamblea.⁸⁰ (GIANIBELLI, 2006, p. 127).

Sobre a legislação argentina pertinente ao trabalho, em suma, é assim que se caracteriza:

Em matéria especialmente laboral, os direitos e obrigações dos trabalhadores estão contemplados na Constituição Nacional (artigos 14 bis), nas normas internacionais ratificadas, na Lei de Contrato de Trabalho 20.744 e suas modificações, nas leis gerais sobre matérias determinadas, nos estatutos profissionais (regime jurídico particular para trabalhadores compreendidos em uma atividade ou profissão) e nas convenções e acordos coletivos de trabalho (assinado entre representantes de trabalhadores e empregadores homologados pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social).⁸¹

Tem-se que, na Argentina, a lei que menciona a relação de trabalho terceirizada é a Lei do Contrato de Trabalho (LCT) n. 20.744, pela norma 30 de 2003, que responsabiliza solidariamente as partes envolvidas na terceirização. A intermediação de mão de obra é proibida. “Os artigos 30 e 136 da LCT [Lei do Contrato de Trabajo] também estabelecem círculos de responsabilidade solidária entre o empregador principal e o interposto quanto à contratação, subcontratação e delegação dos estabelecimentos” (BARROS; BIAVASCHI, 2011, p. 232).

Na Argentina, fortaleceu-se o debate sobre “intermediação insolvente ou fraudulenta e a responsabilidade solidária dos sócios, contratantes e administradores sociais, principalmente quanto às manifestações contraditórias dos tribunais das províncias” (BARROS; BIAVASCHI, 2011, p. 233-234).

Enfim, quanto à responsabilidade solidária, quando houver problemas referentes à contratação, para Martins (2000, p. 30), caso haja terceirização na

⁸⁰ Uma fratura dupla foi posta em evidência: a união tradicional na empresa, para os trabalhadores e sua representação no local de trabalho, por um lado, e dos sindicatos formais a representação ser reconhecida depois da terceirização, por trabalhadores, na verdade, ligados ao mesmo empregador e no mesmo local de trabalho. Assim, todos os trabalhadores organizaram e reunificaram a fragmentação e alcançaram uma verdadeira representação coletiva. Enquanto isso, a representação formal aparece em um desempenho um pouco paródico, devendo ser chamado para legalizar o legitimada pela representação real, constantemente validado pela montadora. (GIANIBELLI, 2006, p. 127, tradução nossa).

⁸¹ Como trabalhar nos Países do MERCOSUL (Guia Dirigido aos Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL. Disponível em: <http://www.portal.mte.gov.br>. Acesso em: 07 jan. 2014.

atividade-fim, “o vínculo se forma com a empresa terceirizada, apenas havendo solidariedade entre a tomadora e a prestadora dos serviços”.

Para Abe (2011, p. 76-77), “A LCT também prevê a responsabilidade solidária nos arts. 26, 29 e 228”, e a LCT, no seu artigo 20, expressa claramente a dependência àquele que presta o serviço. Mas a LCT foi alterada em 1998 pela Reforma trazida pela **Lei** 25.013, no seu art. 30, manifestando que a responsabilidade da empresa tomadora é solidária, se não atuar com controle sobre a execução das obrigações de trabalho. Porém, os doutrinadores ainda não harmonizaram suas opiniões sobre as modificações na lei, no tocante a essa alteração, visto que alguns afirmam ser a responsabilidade solidária escrita na lei exemplificativa (apenas utiliza a afirmação a título de exemplo, podendo se estender a outros fatos), enquanto outros afirmam ser exaustiva (significando ser esgotado o tema a partir dali, ou seja, limita-se ao que está ali constando).

Exemplificativa ou exaustiva, o que se percebe é que a menção à responsabilidade solidária na Argentina existe em um contexto legal, diferenciando-se do Brasil que ainda não possui legislação a respeito.

Outra característica interessante da lei 25.013 de 1998 da Argentina é que ainda obriga o empresário principal de exigir dos subcontratantes ou contratantes, além do código de identificação do trabalhador, as cópias do comprovante de pagamento da sua remuneração, da seguridade social e ainda, de cobertura de acidentes de trabalho (URIARTE;COLUTOZZO, 2009, p. 65-66). Esta propriedade da lei parece ser uma forma de controle do empregador principal sobre aquele que utiliza da mão de obra.

Quanto à terceirização nos moldes atuais, Falvo (2010, p. 130) afirma que a terceirização tem problemas quanto à articulação sindical, e que, quanto à Argentina, não é possível precisar sobre esta estrutura dos terceirizados. Eis mais um problema que aparentemente os terceirizados podem encontrar.

A relação entre o processo de terceirização e o movimento sindical é conflituosa, pois os terceirizados têm dificuldades de serem incorporados às discussões e aos acordos coletivos dos trabalhadores diretos, além de serem os primeiros a serem privados de proteção, em geral, são submetidos às piores condições de trabalho e remuneração. As informações adquiridas acerca da estrutura sindical de alguns países latinos, apresentados no Quadro 3, são insuficientes para definir o grau de incorporação dos trabalhadores terceirizados. O modelo argentino, por exemplo, determina a formação de sindicatos que agregam trabalhadores de uma mesma empresa, mas não há como afirmar se os terceirizados são considerados. De fato, o ordenamento jurídico de cada país deveria definir a

representatividade dos trabalhadores terceirizados com vistas a incorporá-los às demandas coletivas na tomadora. (FALVO, 2010, p. 130).

4.2.2 Aspectos do Uruguai – breve olhar sobre a terceirização

O Uruguai é um país também marcado pela flexibilidade do trabalho como forma de adaptação do modelo laboral às transformações políticas e econômicas (SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2000). O país já teve sua solidez institucional, sendo até reconhecido como “Suíza de América” (SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2000, p. 22), mas, assim como o Brasil, enfrenta a problemática da flexibilização de trabalho e sua falta de limites. E as instituições bancárias também estão presentes no debate sobre a terceirização:

Su respuesta consistió en el desarrollo de estrategias de flexibilidad muy variadas que afectan a las unidades productivas con miras a lograr una mayor capacidad de ajuste y que comprenden acciones que van desde grandescambios organizacionales y, por tanto, en los requerimientos de mano de obra, hasta las substituciones de determinadas áreas consideradas no centrales en la empresa por servicios a terceros (tercerización), pasando por políticasde diferenciación salarial según las distintas calificaciones profesionales yentre puestos de trabajo y modos de contratación temporal o a tempo parcial de empleo. Como parte esencial de estos procesos y, muchas veces como ideología que sustenta estas prácticas, empieza a ser común en las empresas financieras más modernas el desarrollo de una nueva generación de herramientas de gestión, en particular, de gestión de recursos humanos,bajo el supuesto siempre de que no adoptarlas es un riesgo de queda marginalizado. Las que adquieren mayor significación hoy día en el sistembancario uruguayo son las evaluaciones de desempeño y los sistemas de **normalización** de competencias⁸².(SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2000, p. 49-50).

Um dos princípios que regem o direito do trabalho no Uruguai é o Princípio da Primazia da Realidade, o qual pode relacionar-se com o tema da terceirização, pois, em casos “de descentralização ou terceirização empresarial, nos quais se

⁸² Sua resposta consiste no desenvolvimento de estratégias de flexibilidade muito variadas que afetam as unidades produtivas com vistas a alcançar uma maior capacidade de ajuste e que compreende ações que vão desde grandes trocas organizacionais e, portanto, nas requisições de mão de obra, até as substituições em determinadas áreas consideradas não centrais na empresa por serviços de terceiros (terceirização), passando por políticas de diferenças salariais segundo as diferentes qualificações profissionais e entre postos de trabalho e modos de contratação temporária e tempo parcial de emprego. Como parte essencial destes processos e muitas vezes como ideologia que sustenta estas práticas, começa a ser comum nas empresas bancárias mais modernas o desenvolvimento de uma nova geração de ferramentas de gestão, em particular, de gestão de recursos humanos, supostamente baixo sempre que não se adotam um risco de queda marginal. O que adere maior significado atualmente no sistema bancário uruguaio são as evoluções de desempenho e o sistema de normalização de competências. (SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2000, p. 49-50, tradução nossa).

contratam empresas que fornecem mão de obra, por mais que os trabalhadores estejam inscritos em seu quadro” (RIVERA; MULIN, 2012, p. 92), serão de fato colocados como trabalhadores de ordem direta da empresa tomadora de serviços, ou seja, o que importa nesses tipos de contrato é que os fatos demonstram.

Sobre o teor legislativo, conforme a pesquisa de Baltar e Biavaschi (2011, p. 227), há três leis que regulamentam a temática da terceirização/subcontratação no Uruguai:

Lei n. 18.098 de 2007, com normas sobre a contratação de serviços terceirizados por organismos estatais;
Leis n. 18.099 de 2007 e n. 18.251 de 2008, com normas de proteção aos processos de descentralização empresarial, definindo responsabilidades tanto no setor público quanto no privado e conceituando o que entende por Terceirização.

A lei 18.098 de 2007 visa assegurar as questões referentes à terceirização na esfera pública, ao passo que a Lei 18.099 de 2007 assegura a responsabilização solidária da tomadora de serviços, e a Lei 18.251 de 2008 faz as especificações entre “subcontratação; intermediação; e, fornecimento de mão de obra via empresa de agenciamento” (BARROS; BIAVASCHI, 2011, p. 227). A lei de 2008 “incentiva a que a empresa Tomadora exija o cumprimento das obrigações trabalhistas das terceiras e quando exerce essa fiscalização, sua responsabilidade de solidária se transforma em subsidiária” (BARROS; BIAVASCHI, 2011, p. 230).

No geral, a regulamentação uruguaia faz da exceção a regra, tornando lícita e, no limite, estimulando a triangularização das relações de trabalho, na medida em que adota conceitos amplos de empresas intermediárias, subcontratadas e fornecedoras de mão-de-obra, não limita essas formas de contratar às atividades-meio, mas, apenas, coloca algumas exigências e condicionantes à triangularização, o que de fato importa alguns obstáculos e estimulando a que as Tomadoras fiscalizem o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas terceiras, mediante a transformação da responsabilidade solidária em subsidiária (BARROS, BIAVASCHI, 2011, p. 232).

Em seguida à lei de 2007 houve uma reforma, em 2008, que permaneceu com a responsabilização solidária das empresas tomadoras de serviço ou que ocultem o domínio da relação de trabalho, mas para aquelas que “ejercitalos correctamente, su responsabilidade permanece, pero sera subsidiaria” (URIARTE; COLUTOZZO, 2009, p. 51).

No Uruguai, vislumbra-se a responsabilidade solidária na maior parte dos casos de contratações de serviços terceirizados (FALVO, 2010, p.131). Afinal, “a

Lei pretendeu criar um mecanismo para dotar de maiores garantias o recebimento das verbas trabalhistas frente à fragmentação produtiva” (ABE, 2011, p. 76). A solidariedade limitou-se às empresas que ocultavam seus comandos.

Ou seja, as leis elaboradas em 2007 e 2008 dificultaram a situação da empresa principal, pois “pode chegar a ser obrigada solidária ou subsidiariamente (dependendo do comportamento que adotar)” (RIVERA; MULIN, 2012, p. 124), ficando assim definido pela doutrina:

Quanto ao tipo de responsabilidade que cabe à empresa “principal” por créditos trabalhistas e do seguro social que tiver todo trabalhador contra a empresa subcontratada ou terceirizada, depende do comportamento que esta tiver assumido.

Dispõe-se que o patrão ou empresa principal pode ser subsidiária ou solidariamente responsável. Será subsidiariamente responsável o patrão ou empresa principal quando tiver tornado efetivo o direito de ser informado [...]. No entanto, será solidariamente responsável quando não tiver exercido tal poder. (RIVERA; MULIN, 2012, p. 126).

Semelhantemente à Argentina, no Uruguai a norma garante que a empresa que utilize o serviço intermediário tenha o direito de ser informada sobre o cumprimento das obrigações trabalhistas e demais deveres laborais exercidos pela empresa que transmite a mão de obra, e isso caracteriza o chamado “direito à informação” (RIVERA; MULIN, 2012, p. 126). Assim, a denominada “empresa principal”, exercendo este direito, realiza algo importante, “já que deste dependerá o tipo de responsabilidade que terá” (RIVERA; MULIN, 2012, p. 126). Se não exercer a fiscalização do empregado que trabalha para ele intermediado por outrem, caracterizará a responsabilidade solidária, o que, logicamente, para o empregador não é a mais interessante, pois facilita o acionamento perante os órgãos da Justiça pelo trabalhador.

A legislação do Uruguai foi alvo de críticas, mas considera-se (BRUNI, 2007) que as leis laborais, inclusive a lei da terceirização, são resultado de atos que as desvirtuaram do bom uso, bem como se afirma que sobre a exigência de documentos para provar regularidades com os trabalhadores terceirizados.

Las críticas tienen de bueno que permiten aclarar las cosas. Veamos. Sería grosseiramente inconstitucional que el Estado resignara sus competencias de control a manos de las empresas. ¿Distorsionante solicitar que los buenos empresarios adopten elementares precauciones para evitar situaciones que erosionan la legitimidad estatal, la de las propias empresas, de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores, de toda la sociedad en definitiva? Lo cual es consecuencia del mal uso que se hace de las tercerizaciones, subcontrataciones, suministradoras de mano de obra, empresas unipersonales, etc. Todas políticas e instituciones totalmente legítimas e incuestionables, aclaramos,

cuando se usan correctamente, pero absolutamente rechazables si se desvirtúan sus objetivos. De ahí la sanción de la reciente ley.

¿ Es serio afirmar que la simple exigência de certificados de situación regular con los organismos correspondientes, o de documentos que prueben que no se tiene deudas salariales, informando a la vez por escrito ao trabajador sobre sus condiciones de empleo y salario, o que éstos deberán percibir los salarios legales vigentes, distorsiona el funcionamiento empresarial?

¿ Afecta la credibilidad? ¡Y claro que sí! La de las malas empresas, sin duda, saliendo por el contrario bien parados los cumplidores, los que contratan y los subcontratados. ¡Y vaya si será um pesado lastre para los empresarios sérios el gran lío que le trasladan los malos empresarios subcontratistas, o perder derechos laborales y de seguridade social, con lo cual toda la sociedade es la gran estafada!

Hace ¡ 63 años ¡ que el artículo 3 da la ley de Consejos de Salarios establecía la responsabilidad subsidiaria, ahora transformada em solidaria por la reciente ley, de todo patrono o empresário que subcontrata. En cuanto a deudas tributarias, un pequeño repaso al Código Tributario aclararía eso de la solidaridad ante um mismo hecho generador. Nada demasiado nuevo, bajo em sol, entonces. ⁸³ (BRUNI, 2007).

Portanto, o destaque que possui a lei sobre terceirizações no Uruguai é essa exigência por aquele que usa esse tipo de mão de obra de demandar do seu fornecedor a apresentação de documentos regulares do trabalhador terceirizado, evidência que demonstra uma preocupação com os direitos trabalhistas, justamente no sentido de dificultar para aqueles que temem a transparência perante os trabalhadores e burlam os deveres trabalhistas, exatamente pela falta de efetivação desse direito gerar responsabilização solidária aos envolvidos na terceirização.

⁸³ “As críticas são boas porque permitem clarear as coisas. Vejamos. Seria grosseiramente inconstitucional que o Estado resignasse suas competências de controle às mãos das empresas. Seria uma distorção solicitar que os bons empresários adotem elementares precauções para evitar situações que corrompam a legitimidade estatal das próprias empresas, dos direitos trabalhistas e da seguridade social dos trabalhadores, de toda a sociedade em definitivo? Qual é a consequência do mau uso que se faz das terceirizadas, subcontratantes, fornecedoras de mão de obra, empresas únicas, etc. Todas as políticas e instituições são totalmente legítimas e inquestionáveis, esclarecemos, quando são utilizadas corretamente, mas absolutamente rejeitáveis se desvirtuam dos seus objetivos. Por isso a sanção da recente lei.

É possível afirmar que a simples exigência de certidões de situação regular com os organismos correspondentes, ou de documentos que provem que não há dívidas salariais, informando por escrito ao trabalhador sobre suas condições de emprego e salário, ou que estes deverão receber os salários vigentes, distorce o funcionamento empresarial.

Afeta a credibilidade? É claro que sim! Que afeta das más empresas, sem dúvida, mas os bons cumpridores destacam-se de outra forma, os que contratan e os subcontratados. É há de ser um pesado fardo para os empresários sérios a grande confusão que lhe trarão os maus empresários subcontratantes, ou haverá perda de direitos trabalhistas e previdenciários, o que a grande sociedade já está cansada!

Há 63 anos que o artigo 3 da Lei de Conselhos de Salários estabeleceu a responsabilidade subsidiária, agora transformada em solidária, de todo patrão ou empresário que subcontrata. Quanto aos débitos tributários, uma pequena revisão no Código Tributário esclareceria que a solidariedade é o mesmo gerador. Nada muito novo, debaixo do sol, então.” (BRUNI, 2007, tradução nossa).

CONSIDERAÇÕES

Em um primeiro momento, os conceitos teóricos sobre assalariamento, sistema capitalista e modos de produção ajudaram a formar o entendimento sobre a maneira como as contratações trabalhistas ocorrem. A classe capitalista não é homogênea, possui vários setores, e igualmente a classe trabalhadora também não é, pois consiste de trabalhadores com diversas qualificações. A lógica do sistema capitalista não é apenas a produção – o que se dava na lógica da produção de subsistência – mas, sim, produzir acumulação, que surge devido ao lucro.

Para isso tornar-se possível, a força de trabalho necessita aumentar a produtividade, ou seja, o que importa é quanto produz por tempo de trabalho. O mercado de trabalho tem, nas relações laborais, uma ferramenta para obtenção de maior produtividade: quanto mais se produz, mais se lucra, e para isso é necessário economizar com mão de obra, pois o seu preço, na briga por fatias do mercado, é um dos elementos que interessa.

Trata-se, portanto, de um conflito de interesses que ocorre dentro do capitalismo, como uma “unidade de coisas diversas”, acompanhando a dinâmica da sociedade, mas o conflito poderá ser menos danoso quanto mais o Estado regular essas relações, pois se tomar uma postura totalmente liberal e permitir que os trabalhadores permaneçam à deriva, o resultado poderá ser bastante prejudicial.

Na economia capitalista, o trabalho assalariado depende do capital, o qual possui poder de mando e domínio. O trabalhador não consegue, sozinho, pressionar o capital, mesmo porque é subordinado ao capital para viver. Entretanto, por meio dos sindicatos ele tem forças para questionar seus direitos, da luta política dos trabalhadores na ordem social capitalista. Portanto, é através do direito do trabalho que se regulamentam as cláusulas sobre o trabalho.

Ao relacionarem-se com a terceirização, os paradigmas produtivos demonstram que a instalação de multinacionais no Brasil, em seus moldes competitivos na década de 1990, trouxe à tona os contratos realizados por subcontratadas, fenômeno no qual consiste a terceirização. Nessa dinâmica da sociedade, pode-se visualizar com mais precisão como a terceirização se insere no país.

O trabalhador no Brasil possui um histórico de demasiada exploração, a partir da escravidão, havendo até hoje formas de exploração camufladas e em

menores medidas. Como forma de atingir níveis econômicos elevados, a sociedade capitalista possui a regra da concorrência, que pressiona para o aumento da produtividade e redução de custos. Isso se torna argumento para aqueles que querem flexibilizar os direitos dos trabalhadores, fazendo com que os empregadores busquem reduzir custos, mas é obstado quando se tem normas de proteção ao trabalho.

Espaço de relações sociais, o mercado também se vê num contexto totalmente voltado para a lógica da concorrência, na qual uma empresa individualmente considerada poderá sobreviver mantendo sua posição no mercado, ofertando produtos com qualidade e do padrão desejado. O Estado faz a regulação para proteger o nível da atividade econômica, e, ao fazê-lo, protege também os direitos do trabalhador. Dessa forma, a lógica econômica, ao buscar o lucro num ambiente de concorrência, leva à exploração do trabalho.

Segundo Costa; Cervi; Mandalozzo (2010):

Os impactos da lógica produtiva capitalista, centrada na busca do lucro e realizada em um ambiente de concorrência, que eleva a produtividade do trabalho, submete o trabalhador a processos de exaustão e insegurança. Tais processos foram evidenciados na década de 1990 a partir dos processos de globalização nas esferas produtivas, comercial e financeira (COSTA; CERVI; MANDALOZZO, 2010, p. 207-208).

Giglio (2011, p. 392-394) afirma que a terceirização tem se espalhado de maneira que, ter altos valores produtivos e não ter responsabilidade com mão de obra, é um aspecto demasiadamente atrativo para os empregadores. O autor sustenta que, nos dias atuais, o que importa é a remuneração do trabalho, não a sua formalização.

Entende-se que a terceirização não possui um conceito único, pois há o debate dos sociólogos e dos juristas sobre a aplicação em atividades-meio e atividades finais da empresa, portanto, uma análise conceitual se fez necessária, e o que se obteve nesta pesquisa é que a terceirização é um fenômeno de contratação de força de trabalho possível de realizar atividades-meio da empresa, ou seja, que não sejam as suas atividades específicas.

Os resultados de pesquisas (DRUCK, 2012), através de um conjunto de indicadores, relacionam a terceirização com a precarização, devido aos salários

mais baixos geralmente pagos aos trabalhadores que atuam nesse modelo, maiores jornadas de trabalho, desrespeito às normas de segurança, tendo em vista o número de acidentes de trabalho (que demonstra ser maior nas relações de trabalho terceirizadas), entre outros fatos que corrompem o respeito à dignidade do trabalhador.

A dignidade é um princípio fundamental dos direitos das pessoas segundo a Constituição Federal de 1988, podendo ser utilizada quando se fala em lacuna na lei. A terceirização, nesse contexto, é um fenômeno relacionado ao trabalho que não possui amparo na lei, portanto, pode-se aplicar o princípio da dignidade da pessoa humana nos casos em que a terceirização causa danos aos direitos sociais dos trabalhadores.

Teoricamente, o Direito do Trabalho surge com o intuito de equilibrar as partes capital e trabalho, que são as duas classes fundamentais do capitalismo, protegendo o contrato de trabalho e assegurando direitos e obrigações às partes envolvidas. No entanto, do ponto de vista do trabalho, a terceirização desequilibra as relações. Esta afirmação não possui cunho ideológico, mas está apoiada na pesquisa, a qual demonstra que os trabalhadores terceirizados possuem menores salários, jornadas de trabalho mais extensas, menor qualificação e, sobretudo, os maiores índices de acidentes de trabalho.

Quanto à articulação da pesquisa documental verificou-se que o descaso com os trabalhadores que são terceirizados é de fato existente, pois se tratam de trabalhadores indiretos das empresas e com menos direitos. Os documentos retirados do MPT demonstraram que grande parte da fiscalização deste órgão reflete-se em temas de desvirtuamento da intermediação de mão de obra ou terceirização de serviços, o que torna visível a realidade de relações trabalhistas triangulares relacionadas muitas vezes com fraudes.

Não se trata de afirmar, de modo simplista, que a terceirização é precarizada, pois está se falando sobre um fenômeno que possui contrato muitas vezes formal com o trabalhador. Ainda, não é um contrato temporário, mas muitas vezes por prazo indeterminado, que devido ao seu caráter de minimizar os direitos assegurados ao empregado, leva à precarização.

Reconhece-se que o Brasil avançou na formalização do emprego, o que é um avanço relativo, pode-se dizer até insuficiente do ponto de vista dos direitos dos trabalhadores, pois muitos dos empregos gerados são, via de regra, de menor

qualidade, como os terceirizados, não assegurando os mesmas condições dos trabalhadores diretos nos quesitos permanência do contrato de trabalho, treinamento e qualificação, ascensão da carreira e remuneração. Ou seja, não é necessariamente o contrato desejado pelos trabalhadores, já que não gera, muitas vezes, o emprego de qualidade. Isso justifica os aspectos nos quais ocorrem a precarização.

Aparenta-se necessário equilibrar a ideia do desenvolvimento econômico de um lado, e de outro o amparo ao trabalhador. As obrigações oriundas do contrato de trabalho terceirizado vinculam-se, em vários casos, aos pequenos empregadores proprietários de empresas ocultas que direcionam os trabalhadores para grandes empresas.

Auad (2011, p. 429) é pontual em afirmar que os problemas financeiros no país não podem superar os direitos sociais.

Quanto à coleta de dados de decisões do TRT 9 – PR, verificou-se que a ausência de regulamentação sobre o quesito responsabilidade subsidiária ou solidária faz com que o TRT 9 siga orientação da Súmula 331. Tem-se, portanto, que a Súmula ora mencionada serve para direcionar as decisões integralmente dos processos pesquisados em instância do TRT 9, na qual apenas quando se trata de terceirização ilícita é que se fala em responsabilidade solidária. Isso demonstrou como o debate sobre a necessidade de uma legislação específica é importante. Nisso se delimitou a pesquisa empírica, sendo o aparato utilizado para concluir a dificuldade que o trabalhador encontra para acionar o verdadeiro empregador, balizando a afirmação de que se trata de uma relação precarizada de trabalho.

Se lícita (consideradas atividades de vigilância, conservação, limpeza e atividades-meio), como a pesquisa demonstrou ser a maioria dos casos analisados, os efeitos da responsabilidade subsidiária ainda permanecem. Os depoimentos dos juízes federais do trabalho da Comarca de Ponta Grossa, PR, confirmaram os dados de que a terceirização do trabalho está aumentando, e, ainda, demonstraram que nos processos judiciais analisados por eles, as atividades de conservação, limpeza e vigilância são as mais comuns de terceirização, exatamente as atividades permitidas para trabalho terceirizado segundo a Súmula 331, além da presença do trabalhador terceirizado na construção civil, que é caracterizada pela subempreitada, a primeira palavra na CLT a assemelhar-se à terceirização, mesmo não sendo seu sinônimo.

A estratégia capitalista de aumentar lucros e diminuir custos reforça, portanto, a tese de que o trabalho terceirizado precariza os direitos do trabalhador, no sentido de diminuir-lhe suas garantias de trabalhador digno e sujeito de direitos, minimizando remuneração e condições de trabalho. Isto fica revelado por meio dos acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores, bem como pela aplicação da responsabilidade subsidiária nos processos trabalhistas, a qual gera dificuldade de acionamento do verdadeiro empregador.

A análise documental também apontou que as diretrizes da OIT, através de convenções, recomendações, conferências, entre outras práticas e do MERCOSUL (e de toda sua documentação disponível para um diálogo social), sintonizam-se com a ideia de dignidade do trabalhador, com a busca de um trabalho decente, sem explorações. Dos entendimentos do Brasil, Argentina e Uruguai, embora todos estes sejam países do bloco signatário do ideal do trabalho decente, sobre a terceirização, o que se constatou foi que destes, apenas o Brasil não possui legislação sobre o tema.

Concretamente, a questão da responsabilização dos empregadores que contratam trabalhadores através de intermediários é visualizada, em regra, como solidária na Argentina e no Uruguai, divergindo do Brasil, o qual não possui uma lei tratando do tema, sequer uma orientação favorecendo a responsabilidade solidária. Ainda, naqueles dois países exige-se uma fiscalização minuciosa na relação empregador principal – contratante, demonstrando, mais uma vez, que o Brasil está em falta com essa temática no seu âmbito legislativo, acarretando problemas de precariedade aos trabalhadores que são submetidos a este tipo de contratação.

A terceirização, conforme se revelou na pesquisa, interessa para economias nos locais de maior assalariamento, e como o Brasil, em relação à Argentina e ao Uruguai, possui a maior industrialização, tem mais dificuldades na articulação da legislação trabalhista, o que pode ser confirmado pelo fato de que, no Brasil, o tema da terceirização ainda é tratado através de uma Súmula, enquanto os outros dois países já possuem leis sobre o tema.

Não obstante, os países do MERCOSUL têm como fator de integração a harmonização das legislações, o que não ocorre com a terceirização quanto ao Brasil em relação à Argentina e ao Uruguai.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização – questionamentos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, ano 74, n. 4, p. 17-25, out./dez. 2008.

ABE, Maria Inês Miya. **Franchising, Terceirização e Grupo Econômico: a responsabilidade solidária como instrumento de combate à precarização da relações trabalhistas**. 2011, 178 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

ALAYÓN, Alberto; GRASSI, Estela. El ciclo neoliberal en la Argentina. La asistencialización de la política social y las condiciones para el desarrollo del trabajo social. In: FERGUSON, I.; LAVALETTE, M.; WHIETMORE, E. **Globalisation and Social Work: Perspectives from the left**. Routledge. London (England): Routledge, 2004.

ALMEIDA, Marina Stefani de. **A miríade de atores produtivos na terceirização do calçado em Franca**. 2008, 233 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

ALVES FILHO, Alceu Gomes; MARX, Roberto; ZILBOVICIUS, Mauro. **Fordismo e novos paradigmas de produção: questões sobre a transição no Brasil**. PRODUÇÃO, Rio de Janeiro, v. 2, n.2, março 1992, p 113-124.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho**. Bauru: Canal 6, 2013. 240 p.

ALVES, Glaucia Lelis. Trabalho e alienação na sociedade burguesa. **Emancipação**, Ponta Grossa, v.9, n.1, p.27-37, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

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, 335 p. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 25 set. 2013.

ARAÚJO, Carlos Mauricio L. de. Globalização e transformações no Direito do Trabalho no Brasil. **Revista dos Estudantes de Direito da UnB**, n. 6, p. 173-205, jan.2007.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. São Paulo: Forense, 2007.

AUAD, Denise. A ordem social – um olhar sobre o Brasil. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**, ano 19, v. 74, p.415-431, 2009.

BALTAR; Paulo E. de Andrade; BIAVASCHI, Magda Barros. **A terceirização e a Justiça do Trabalho**: Diversidades regionais. Relatório Científico Parcial PROGRAMA CESIT/IE-FAPESP n. 2010/50251-1 01 de Junho de 2010 a 30 de junho de 2012. 309 p.

BARROS, Alice Monteiro. de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Caio Mesquita. **Perspectivas do Direito do Trabalho no MERCOSUL**. São Paulo: LTr, 2011. 254 p.

BARROSO, Luis Roberto. R. Aqui, lá e em todo lugar: A dignidade humana no direito contemporâneo e no discurso transnacional. **Revista dos Tribunais**, ano 101, v. 919, maio 2012, p. 127-196.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 01, p. 124-141, jan./jun.2011.

BRASIL (1986). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 256**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 14 nov.2012.

BRASIL (2012). TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 14 nov.2012.

BRASIL. **Código Civil**. Série Vade Mecum, 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Série Vade Mecum).

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Série Vade Mecum, 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012 (Série Vade Mecum).

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Série Vade Mecum, 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2010 (Série Vade Mecum).

_____. **Constituição (1998)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2010 (Série Vade Mecum).

_____. Governo Federal. **Valor econômico da descoberta**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br>>. Acesso em: 07 abr. 2013.

_____. **Ministério da Fazenda.** Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br>>. Acesso em: 05 mai. 2013.

_____. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 18 abr. 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Direito do trabalho e a OIT: Agenda do Trabalho Decente. **Cadernos da AMATRA IV**, n. 16, p. 60-66, nov. 2011.

BRUNI, Jorge R. **Distorsiones sobre la Ley de Tercerizaciones.** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Disponível em: <<http://www.mtss.gub.uy>>. Acesso em: 15 jan. 2014.

CASTELL, Robert. **As metamorfoses da questão social.** Petrópolis: Vozes, 1998.

COSTA, Lucia Cortes da. **Os impactos do estado capitalista:** uma análise sobre a reforma do Estado no Brasil. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. A Agenda Social do MERCOSUL: a Relação Estado Nacional e Integração Regional. **Em Pauta**, n.24, p.65-82, 2009.

_____. Questão Social e Políticas Sociais em Debate. **Sociedade em Debate**, Pelotas, v. 12, n. 2, jul-dez 2006, p.61-76.

COSTA, Lucia Cortes da; CERVI, Emerson Urizzi; MANDALOZZO, Silvana. S. N. Democracia e proteção social: possibilidades e contradições no Mercosul. In: LUIZ, Danuta Estrufika Cantóia. **Sociedade Civil e Democracia:** expressões contemporâneas. São Paulo: Veras, 2010.

CUT. Central Única dos Trabalhadores. **Cartilha Campanha de Combate à Terceirização – Precarizar Não.** Disponível em: <<http://www.cut.org.br>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

_____. **Terceirização e Desenvolvimento:** uma conta que não fecha. Disponível em: <<http://www.cut.org.br>>. Acesso em: 07 jan. 2014.

DEDECCA, Claudio Salvadori. S. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.** São Paulo: UNICAMP, 1999.

_____. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado.** 1997, 213 f. Tese (Concurso de Livre-Docência) – Instituto de Economia, Universidade de Campinas, São Paulo, 1997.

DEL VALLE, Alejandro Hugo. Protección social y transformaciones de las políticas sociales em Argentina. In: COSTA, Lucia Cortes da; NOGUEIRA, V. M. R.; SILVA, V. R. (org.). **A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013. 266 p. p. 175-217.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDO SÓCIO-ECONÔMICOS (DIEESE). **O agravamento do desemprego no Brasil**. ANOTE - Informativo Eletrônico do DIEESE – Ano 3, n. 28, jul. 2002.

DRUCK, M. da G. A luta contra a terceirização: Forma principal de precarização do trabalho no Brasil. 3 ed. **Revista D'Amatra Dez**, Ano 02, jun.2012.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. Salvador: Boitempo, 1999.

DUPAS, Gilberto. A lógica da economia global e a exclusão social. **Estudos Avançados**, v.12, n. 34, p. 121-159, 1998.

ESPING-ANDERSEN, Gösta. As três economias políticas do welfare state. **Lua Nova**, Rio de Janeiro, n. 24, p.85-116, 1991.

ESTANQUE, Elisio. O Despotismo Fabril: violência e poder numa empresa industrial do calçado. **Revista Portuguesa de História**, n. 37, Coimbra: Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, p. 01-24, 2005.

FACHIN, Melina Girardi. **Fundamentos dos Direitos Humanos: teoria e práxis na cultura da tolerância**. Rio de Janeiro: Renovar, 2009. 304 p.

FALVO, Josiane Fachini. Balanço da regulamentação da terceirização do trabalho em países selecionados da América Latina. **Revista Abet**, João Pessoa, v.9, n.1, p. 126-146, 2010.

FARHAT, Rogério Paiva. Frango com chocolate: terceirizados como crônica policial. **Labor, Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano I, n. 12, p. 21-22, 2013.

FIORI, José Luis. A sonolência da razão. **Indicadores Econômicos FEE**, v.19, n. 4, 1992.

FRANZOI, Naira Lisboa. L. Just-in-time. In: CATTANI, Antonio David. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

FRISCHTAK, Cláudio R. Automação bancária e mudança na produtividade: a experiência brasileira. **Revista Planejamento Econômico**, v. 22, n. 2, p. 197-240, ago.1992.

GALEAZZI, Irene. Precarização do trabalho. In: CATTANI, Antonio David. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002.

GIANIBELLI, Guillermo. Expresión y construcción de subjetividad en el conflicto: desempleo y trabajo en la Argentina neo-liberal y después de la crisis. **Revista de Derecho Social Latinoamérica**, Editorial Bomarzo, n. 1, 2006, p. 101-130.

GIGLIO, Wagner. D. Terceirização. **LTr Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 75, n. 04, abr.2011.

GONÇALVES, Rafael Soares; SIMÕES, Soraya Silveira; FREIRE, Leticia de Luna L. A contribuição da Igreja Católica na transformação da habitação popular em problema público na França e no Brasil. **Cuadernos de antropología social**, Buenos Aires, n. 31, p.97-120, 2010.

GRASSI, Estela. **Políticas y problemas sociales em la sociedad neoliberal: la otra década infame**. 2. ed. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2006.

GUIMÉNEZ, Sandra. La reconfiguración del espacio laboral em el Estado. Crónica de una precariedade anunciada. In: GRASSI, E.; DANANI, C. Buenos Aires: Espaço Editorial, 2009.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HONNETH, Axel. A textura da justiça. Sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo. **Civitas**, PUC Rio Grande do Sul, v. 9, n. 3, p. 345-368, set./dez.2009.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **A terceirização na Petrobrás: Características do processo de terceirização e iniciativas de representação de trabalhadores**. São Paulo, set. 2011.

KERTENETSKY, Celia Lessa. **O Estado do Bem-Estar Social na idade da razão**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

KREIN, José Dari. Tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007. In: BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 01, p. 124-141, jan./jun.2011.

KUHN, Thomas S. **A Estrutura das Revoluções Científicas**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

LEIRA, Jerônimo Souto; SARATT, Newton. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. São Paulo: Editora Gente. 1995.

LIPIETZ, Alain. **O mundo do pós-fordismo**. Indicadores Econômicos FEE, v.24, n.4, 1997, p.79-13.

MARTINS, Paula Martins. Terceirização no âmbito público estatal – estratégia (im)posta à Universidade Federal de Juiz de Fora. **Libertas**, Juiz de Fora, v. 9, p. 130-157, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Tradução de Frank Muller. São Paulo: Martin Claret, 2011.

_____. **Manifesto do partido comunista**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira e Leandro Konder. 10. ed.. Petrópolis: Vozes, 2000.

MEDEIROS, Carlos Aguiar de. Salário mínimo e desenvolvimento econômico. In: BALTAR, Paulo E. de Andrade; DEDECCA, Cláudio Salvadori; KREIN, José Dari. (Org.). **Salário mínimo e desenvolvimento**. Campinas: UNICAMP IE, 2005.

MELLO, Marina Figueira de. Privatização e ajuste fiscal no Brasil. **Pesquisa Planejamento Econômico**, v. 24, n. 3. Rio de Janeiro, dez. 1994, p.445-518.

MERCADO COMUM DO SUL (MERCOSUL). **Plano Estratégico de Ação Social do Mercosul**. Disponível em: <<http://www.mercosur.int/innovaportal>>. Acesso em: 14 mai. 2012.

_____. **Observatório de Políticas Públicas de Direitos Humanos no MERCOSUL**. Disponível em: <<http://www.observatoriomercosur.org.uy>>. Acesso em: 27 jun. 2013.

_____. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL**. Disponível em: <<http://www.mercosur.int/msweb/Normas/Tratado%20e%20Protocolos/sociolaboralPT.pdf>>. Acesso em: 05 mai. 2013.

_____. **Observatorio del Mercado del Trabajo del MERCOSUR**. Disponível em: <<http://www.observatorio.net>>. Acesso em: 11 jan. 2014.

MPT. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

_____. **Leal Moreira firma TAC com o MPT para a regularização das condições de terceirização.** Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

_____. **MPT abre investigação contra os maiores bancos do país.** Disponível em: <<http://www.mpt.gov.br>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

MTE. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

_____. **Terceirização: trabalho temporário: orientação ao tomador de serviços.** Apresentação de Vera Olímpia Gonçalves. Brasília : SIT, 2001.

_____. **Trabalho Decente: Relatório da OIT destaca avanços no país.** Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/trabalho-decente-relatorio-da-oit-destaca-avancos-no-pais.htm>>. Acesso em: 19 abr. 2013

_____. **Governo e Centrais Sindicais discutem terceirização.** Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 5 jul. 2013.

_____. **Cartilha Como Trabalhar nos Países do MERCOSUL.** Disponível em: <http://www.portal.mte.gov.br>. Acesso em: 07 jan. 2014.

MUNHOZ, Divanir Eulalia Naressi; OLIVEIRA JUNIOR, Constantino R. de. Interdisciplinaridade e pesquisa. In: BOURGUIGNON, Jussara Ayres. **Pesquisa social: reflexões teóricas e metodológicas.** Ponta Grossa: Todapalavra, 2009.

NASCIMENTO, Mauro. *Apartheid* no acesso à fábrica. **Labor, Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano I, n. 12, p. 40-41, 2013.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Tendências analíticas sobre os direitos sociais. In: SIMIONATO, Ivete.; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. **Dilemas do MERCOSUL: Reforma do Estado, Direito à Saúde e Perspectivas da Agenda Social.** Florianópolis: Lagoa Editora, 2004, p. 9.

NUZZI, Vitor. **Audiência sobre terceirização expõe divergências; TST vê “face perversa”.** Rede Brasil Atual. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br>>. Acesso em: 15 nov. 2012.

OFFE, Claus. **O capitalismo desorganizado.** Tradução de Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Brasiliense, 1985.

_____. **Problemas estruturais do Estado capitalista.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 20 mai. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente nas Américas:** uma agenda hemisférica, 2006-2015. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_hemisferica_537.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2013.

PASTORE, José. O futuro do trabalho no Brasil e no mundo. **Em Aberto**, ano 15, n. 65, Brasília, jan./mar.1995.

PEREIRA, Potyara Amazoneida. A. Política social contemporânea: concepções e configurações no contexto da crise capitalista. In: COSTA, L. C. da; NOGUEIRA, V. M. R.; SILVA, V. R. (Org.). **A política social na América do Sul:** perspectivas e desafios no século XXI. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013. 266 p. p. 15-26.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. **Cadernos da AMATRA IV**, n. 16, p. 20-54, nov. 2011.

_____. Globalização econômica, integração regional e direitos humanos. In: _____ - (Coord.). **Direitos humanos, globalização econômica e integração regional:** desafios do direito constitucional internacional. São Paulo: Max Limonad, 2002, p. 39-75.

POBLETE, Lorena. Subcontratados por el Estado: Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007). **Trabajo y sociedad**, n. 21, dez. 2013, p.1-12.

POCHMANN, Marcio. **A década dos mitos.** São Paulo: Contexto, 2001.

_____. **A superterceirização do trabalho.** Campinas: LTr, 2008.

_____. **Nova Classe Média? – O trabalho na pirâmide social brasileira.** São Paulo: Boitempo, 2012.

QUEIROZ, Maria do Socorro. A. A cláusula social na OMC: Por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 11, p. 165-183, 2007.

RÁDIO VATICANA. Primeira Exortação Apostólica do Papa Francisco. Disponível em: <http://pt.radiovaticana.va/news/2013/11/26/primeira_exorta%C3%A7%C3%A3o_apost%C3%B3lica_de_papa_francisco;_texto_na_%C3%ADntegra_de_e/bra-750057>. Acesso em: 06 fev. 2014.

RESENDE, Ulisses Borges de. A importância do discurso religioso na luta pela redução das desigualdades sociais no Brasil: A influência do pensamento social da Igreja católica na legislação trabalhista brasileira de Vargas a Lula. **Sociedade e Estado**, v. 25, n. 1, jan/abr 2010, p. 155-156.

RIVERA, Felipe Vásquez; MULLIN, Horacio González. O direito trabalhista individual no Uruguai. In: MULLIN, Horacio G. et al. (Org.) **O Direito do Trabalho Individual**. São Paulo: LTr, 2012, 128 p.

RUDUIT, Sandro. Terceirização/subcontratação. In: CATTANI, Antonio David. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2002, p. 335-337.

SILVA, Lenir Ap. Mainardes da; MANDALOZZO, Silvana. S. N. A agenda do trabalho decente no contexto do Mercosul. In: COSTA, Lucia Cortes da; NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro; SILVA, Vini Rabassa da (Org.). **A política social na América do Sul: perspectivas e desafios no século XXI**. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2013. 266 p.

SILVEIRA, Ricardo Bael. Terceirização sem lei: Entre moribundos e velhos paradigmas a terceirização procura sua disciplina jurídica. **Reflexão Jurídica**, 1.ed., nov. 2012, p.06-09.

SINGER, Paul. A cidadania para todos. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Orgs.). **História da cidadania**. São Paulo: Contexto, 2003.

_____. **A formação da classe operária**. São Paulo: Atual, 1985.

SOARES FILHO, José. MERCOSUL: surgimento, estrutura, direitos sociais, relação com a Unasul, perspectivas de sua evolução. **Revista CEJ**, Brasília, Ano XIII, n. 46, p.21-38, jul/set 2009.

SOUZA, Herbert José de. **Como se faz análise de conjuntura**. 32. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

SUPERVIELLE, Marcos; QUIÑONES, Mariela. La instalación de la flexibilidade en Uruguay. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, jul/dez 2000, p. 20-65.

SWAELEN, Amadeo, Edward J.; SCANDIUZZI, João Carlos; PERO, Valéria. Ajuste empresarial, empregos e terceirização. **Revista de economia política**, São Paulo, 34.ed., v. 16, p. 21-36, 1996.

TRT. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em:10 dez. 2013.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. Caracteres y tendencias del Derecho del trabajo en América latina y en Europa. **Revista de Derecho Social Latino América**. Editorial Bomarzo, n. 1, 2006, p. 7-28.

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. **Descentralización, tercerización, subcontratación**. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009.

VATICANO. **Carta Encíclica Laborem Exercens**. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>. Acesso em: 19 abr. 2013.

_____. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em: <<http://www.vatican.va>>. Acesso em: 19 abr. 2013.

VIANA, Marcio Tulio. A terceirização revisitada – algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista LTr**, v.77, n. 02, p. 142-148, fev. 2013.