



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ

Credenciada pelo Decreto Estadual n.º 3.909, publicado no D.O.E. n.º 7.861, de 1º.12. 2008

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

CAMPUS DE JACAREZINHO

PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA
ANA PAULA CONDE BOGO

**TERCEIRIZAÇÃO E O ENTRAVE À MOBILIZAÇÃO SINDICAL
DO TRABALHADOR**

JACAREZINHO – 2016

PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIA JURÍDICA
ANA PAULA CONDE BOGO

**TERCEIRIZAÇÃO E O ENTRAVE À MOBILIZAÇÃO SINDICAL
DO TRABALHADOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica, da Universidade Estadual do Norte do Paraná, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Ciência Jurídica.

Linha de pesquisa - Estado e Responsabilidade: Questões Críticas

Orientador: Dr. Maurício Gonçalves Saliba

ANA PAULA CONDE BOGO

**TERCEIRIZAÇÃO E O ENTRAVE À MOBILIZAÇÃO SINDICAL DO
TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Direito e aprovado em sua forma final pela Coordenação do Programa de Mestrado em Ciência Jurídica do Centro de Ciências Sociais Aplicadas do Campus de Jacarezinho da Universidade Estadual do Norte do Paraná na área “Teorias da Justiça: Justiça e Exclusão”; linha de pesquisa “Estado e Responsabilidade: Questões Críticas”

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Dr. Maurício Gonçalves Saliba

Membro Prof. Dr. Marcos Cesar Botelho

Membro Prof. Dr^a. Thereza Cristina Gosdal

Coordenador Prof. Dr. Fernando de Brito Alves

Jacarezinho, 2016.

Este trabalho é dedicado aos milhões de trabalhadores a quem a vida reservou apenas as forças dos braços para a garantia do sustento e, sem as quais pouco lhes restam de dignidade.

Acredito que os olhos e as energias do Estado devem sempre estar voltados a eles, por uma sociedade igualitária.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Estadual do Norte do Paraná, instituição pública de ensino, a qual me orgulho de pertencer desde a graduação e que tem papel fundamental em minha formação como profissional e cidadã.

Em especial, ao Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica, na pessoa do Prof. Dr. Fernando de Brito Alves, pelo excepcional trabalho realizado em prol dos direitos das minorias.

A Mauricio Gonçalves Saliba, meu caro orientador, por acolher minhas ideias de forma tão generosa e por me inspirar, através de sua vida acadêmica, a lutar por elas.

Aos meus familiares, pais e irmãos, pelo incansável e incondicional incentivo a mim dedicado. Dentre as muitas formas de amor que os nossos laços me proporcionam esta é singularmente valiosa para mim.

À Carolina de Quadros, querida amiga e companheira de tantas lutas cotidianas. Este trabalho tem muito de você.

À Raquel Di Creddo, pela doçura e leveza que sua amizade sempre me proporciona, além do sempre pronto incentivo e apoio.

A Luiz Theodoro Stein Patrial, pelo amor a mim dedicado e por me fazer uma pessoa melhor todos os dias.

A aprovação do presente trabalho não significará o endosso do conteúdo por parte do Professor Orientador, da Banca Examinadora, ou da Universidade Estadual do Norte do Paraná à ideologia que o fundamenta ou que nele é exposta.

BOGO, Ana Paula Conde. Terceirização e o entrave à organização sindical dos trabalhadores terceirizados. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciência Jurídica – Área de Concentração “Teorias da Justiça: Justiça e Exclusão”, linha de pesquisa “Estado e Responsabilidade: Questões Críticas” da Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. Orientador: Prof. Dr. Maurício Gonçalves Saliba. Jacarezinho, 2016, 170p.

RESUMO

O presente texto trata do fenômeno da terceirização e suas implicações na ação sindical. O objetivo do trabalho, sem pretensão de apresentar qualquer solução pontual, é evidenciar o problema e seus efeitos, contestando o discurso desenvolvimentista hegemônico promovido em torno do tema. Estruturando sua crítica em dados e experiências, com os quais busca dialogar a todo momento, o estudo expõe a face precarizante da terceirização, como mecanismo redutor de direitos e, por essência, desorganizador dos acordos coletivos de trabalho. Ambas características são peculiares ao projeto neoliberalista de desenvolvimento, adotado nas últimas décadas pelo regime capitalista. Associada no Brasil a um modelo econômico de baixo investimento e semi-estagnado, típico de países de industrialização tardia, a terceirização trabalhista, entendida como a faculdade de contratar terceiro para a realização de atividades que, a princípio, não constituem o objeto principal da empresa, disseminou-se aqui principalmente como forte estratégia empresarial para redução de custos, gerando um impacto direto e negativo no sistema de garantias e direitos dos trabalhadores. Por outro lado, ainda que se reconheça o caráter sistêmico da crise pela qual passa o sindicalismo mundial, é possível afirmar que os trabalhadores terceirizados acumulam, para além dos desafios comuns à classe, obstáculos à mobilização sindical muito particulares e, em grande parte, agravados pelo cenário jurídico brasileiro. Estruturado sob um regime corporativista de baixa representatividade, o sindicalismo nacional impõe sérias limitações à organização sindical dos trabalhadores terceirizados, ao não contemplar a liberdade sindical plena, dificultando a formação de uma identidade coletiva. Ainda não regulada legalmente pelo ordenamento jurídico pátrio e sem ser questionada de fato por um contrapoder, a prática da terceirização, como a experiência demonstra, constitui regime de trabalho rarefeito, desafiando as conquistas sociais e o projeto constitucional de valorização da relação de emprego, tão fundamentais à cidadania do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização; sindicalismo; cidadania; precarização; direitos sociais;

BOGO, Ana Paula Conde. Outsourcing and the obstacle to the union of outsourced workers. Dissertation submitted to the Masters Degree Program in Law – Concentration Area “Theories of Justice: Justice and Exclusion”, research line “State and responsibility: critical issues”. Of Northern Paraná State University. Leader Doc. Maurício Gonçalves Saliba. Jacarezinho, 170p.

ABSTRACT

This paper deals with the outsourcing phenomenon and its implications for trade union action. The objective, without pretension to present any punctual solution, is to highlight the problem and its effects, challenging the hegemonic development discourse organized around the theme. Structuring its criticism in data and experiences with which seeks to talk all the time, the study exposes the causalization of the work face of outsourcing, as a reducer mechanism of rights and, in essence, a disorganizer of collective labor agreements. Both characteristics are peculiar to neoliberal development project that is adopted in recent decades by the capitalist regime. Associated in Brazil to an economic model of low investment and semi-stagnant, typical of late industrializing countries, labor outsourcing, understood as the prerogative to hire a third party person to do activities that, in principle, do not constitute the main object of the company, has spread here mostly as a strong business strategy to reduce costs, generating a direct and negative impact on the system of guarantees and rights of workers. On the other hand, although recognizing the systemic nature of the crisis that the world trade union movement is now facing, we can say that the outsourced workers accumulate, beyond common to the class challenges, very particular obstacles to union mobilization, exacerbated due to the brazilian legal scenario. Structured under a corporatist system of low representation, the national trade unionism imposes serious restrictions to union organization of outsourced workers by not contemplate the full freedom, hindering the formation of a collective identity. Still not regulated by the national legal system and without being questioned in fact by a countervail, the practice of outsourcing, as experience shows, is a rarified labor regime, challenging the social achievements and the constitutional project of recovery of the employment relationship, which are so fundamental to worker's citizenship.

KEYWORDS: Outsourcing; trade unionism; citizenship; causalization of the work; social rights.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC – Ação Direta de Constitucionalidade
ART. – Artigo
CCQs – Círculos de Controle de Qualidade (CCQs)
CF – Constituição Federal
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
COGE – Fundação Comitê de Gestão Empresarial
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT - Central Única dos Trabalhadores
DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria parlamentar
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DOU – Diário Oficial da União
EC – Emenda Constitucional
EPI – Equipamento de Proteção Individual
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDORT – Instituto de Organização racional do Trabalho
LER – Lesão por Esforço Repetitivo
MPF – Ministério Público Federal
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
Nº - Número
ONG – Organização Não Governamental
ONU – Organização das Nações Unidas
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PCB – Partido Comunista do Brasil
PJ – Pessoa Jurídica
PL – Projeto de Lei
PT – Partido dos Trabalhadores
RR – Recurso de Revista
SEB – Setor Elétrico Brasileiro
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI – Serviço Social da Indústria

SINDEEPRES – Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo

STF – Supremo Tribunal Federal

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

TST – Tribunal Superior do Trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	11
1 O CAPITALISMO NA HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA	13
1.1 O ESTADO LIBERAL.....	13
1.1.1 <i>O modelo taylorista</i>	15
1.1.2 <i>A passagem do Estado Liberal para o Estado do Bem-estar social</i>	17
1.2 ESTADO DO BEM-ESTAR SOCIAL	19
1.2.1 <i>O modo de produção fordista</i>	22
1.2.2 <i>Fatores e efeitos da Crise do Welfare State</i>	27
1.3 O MODELO NEOLIBERAL	29
1.3.1 <i>Método toyotista</i>	31
1.3.2 <i>Reestruturação produtiva e os impactos na organização do trabalho</i>	33
1.4 AS TRANSFORMAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	41
1.4.1 <i>A Constituição Federal de 1988</i>	48
1.4.2 <i>Desregulamentação e flexibilização</i>	50
2 TERCEIRIZAÇÃO	54
2.1 INTRODUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO CENÁRIO BRASILEIRO	54
2.2 O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO	56
2.2.1 <i>Conceito: o que é a terceirização?</i>	57
2.2.2 <i>Tipos de terceirização</i>	62
2.3 TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO COMPARADO	66
2.4 EVOLUÇÃO JURÍDICA DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL	68
2.4.1 <i>Súmula nº 331: marco jurisprudencial</i>	79
2.4.2 <i>Terceirização lícita e terceirização ilícita</i>	89
2.4.3 <i>Trabalho Temporário</i>	101
2.5 TERCEIRIZAÇÃO EM NÚMEROS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	103
2.6 PROJETO DE LEI Nº 4.333/2004: A TERCEIRIZAÇÃO COMO REGRA?	111
3 TERCEIRIZAÇÃO E O SINDICALISMO	116
3.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A CRISE DO SINDICALISMO: O CONTEXTO DA AÇÃO SINDICAL	117
3.2 TERCEIRIZAÇÃO E A LÓGICA DO ENFRAQUECIMENTO DO CORPO COLETIVO	131
3.3 ASPECTOS GERAIS DA FORMAÇÃO DO SINDICALISMO BRASILEIRO.....	140
3.4 IMPLICAÇÕES DO SISTEMA CORPORATIVISTA NA ATUAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS	148
3.4.1 <i>Investidura Sindical</i>	151
3.4.2 <i>A unicidade sindical</i>	152
3.4.3 <i>Receitas sindicais</i>	154
3.4.4 <i>A estruturação sindical por categoria e sua insuficiência</i>	157
3.5 TERCEIRIZAÇÃO, SINDICATOS E A OIT	166
3.6 NOVAS PERSPECTIVAS PARA OS SINDICATOS, NOVAS PERSPECTIVAS PARA A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	173
CONSIDERAÇÕES FINAIS	177
REFERÊNCIAS	181

INTRODUÇÃO

O movimento de terceirização da mão de obra tem sido responsável por impor uma nova dinâmica ao mercado de trabalho brasileiro. Pesquisas recentes apontam que a presença de setores “tipicamente terceirizados” correspondem já cerca de 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando assim 12,7 milhões de assalariados em todo o país.

A generalização dessa forma de contratação tem se expandido de maneira epidêmica e sem controle, alterando o paradigma da relação de trabalho juridicamente estabelecido. Em suma, a terceirização implica um novo padrão de relação de emprego, muito mais frágil, precário e progressivamente destrutor de direitos.

Marcada pela elevada rotatividade contratual, pela baixa remuneração, pela longa jornada de trabalho e pela fragilidade da relação mantida entre empregado e empregador, a terceirização atua ainda como um forte agente de desmobilização da classe operária.

Ou seja, a terceirização também é responsável pela reconfiguração da ação sindical, ação essa a que se dá especial relevo nesta pesquisa, dada a singular capacidade de enfrentamento e oposição às formas opressoras impostas pelo capital ao trabalho assalariado.

Ante ao panorama hegemônico em que se encontra o capitalismo, real e efetiva importância deve ser dada a capacidade de mobilização da classe trabalhadora através da organização sindical, por, talvez, ser essa a única via, reconhecidamente eficaz na luta pelos direitos do trabalhador.

É nesse sentido, portanto, que pretende o trabalho se desenvolver: ante uma ameaça concreta e avassaladora que tem demonstrado ser a terceirização para o mundo do trabalho, qual é a atual condição da organização sindical, quais elementos tem atravancado uma possível reação e, de forma singela, o que pode efetivamente ser feito para frear esse possível ataque que vem neutralizando a atuação sindical em prol do trabalhador?

O presente trabalho está dividido em três capítulos: O primeiro se revela como um esforço em pontuar os principais marcos históricos das fases do capitalismo. O objetivo aqui é compreender como o capitalismo, em um processo de relegitimação, tornou-se esse projeto hegemônico e quais recursos foram utilizados

para alcançar tal patamar, repercutindo assim o atual estágio desse sistema no qual é a terceirização uma de seus principais mecanismos de reprodução. A recomposição histórica buscará dar destaque à atuação estatal, aos métodos de organização do trabalho e ao papel desempenhado pelo Direito do Trabalho, em cada uma dessas fases.

De um plano geral para um plano específico, a abordagem histórica lançará foco na evolução o Direito do Trabalho no Brasil, prestigiando também os elementos culturais da histórica do país que, ao nosso ver, explicam a insensibilidade da classe dominante, da qual é segmento a classe política, para com a situação da classe trabalhadora, e o caminho de desconstrução dos direitos trabalhista que tem se desenhado nos últimos anos.

No segundo capítulo o trabalho se volta completamente à compreensão do fenômeno da terceirização. De suas primeiras manifestações à atual situação sociojurídica no Brasil. A construção do capítulo busca explorar as peculiaridades do fenômeno do país, a inação estatal quanto à sua regulamentação legal e a construção jurisprudencial voltada ao preenchimento dessa lacuna para, posteriormente, expor um quadro geral (em números, inclusive) da atual e preocupante situação da terceirização no país, que a coloca como um dos principais vetores da precarização do trabalho no cenário nacional.

Lançadas as bases nos primeiros dois capítulos, no terceiro e derradeiro capítulos do trabalho se discutirá os efeitos da terceirização sobre a atuação sindical do trabalhador terceirizado.

Assim, em um primeiro momento, a pesquisa traz à baila uma discussão acerca da existência ou não de uma crise no sindicalismo mundial e a possível extensão dessa no mundo do trabalho, para, posteriormente, esmiuçar a real e nociva contribuição da terceirização para a crise sindical, levada a cabo pelo processo de reestruturação produtiva enfrentado nas últimas décadas.

Percebidos os obstáculos gerados pela sistemática da terceirização, a pesquisa passa a enfrentar a realidade do sindicalismo brasileiro, desde suas origens até a atual situação em que se encontra no plano jurídico e que, seguramente, tem contribuído para manutenção de um sistema arcaico e fragmentador, a interesse daqueles que apoiam a flexibilização das leis e relações trabalhistas, com máximo exemplo a terceirização.

1 O CAPITALISMO NA HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA

Ao longo dos séculos o capitalismo serviu-se de muitos mecanismos para consolidar aquilo que Weber (2004, p. 41 e ss.) chamou de “espírito do capitalismo”. Esses mecanismos serviram de substrato para distintas teorias da administração de empresas – e para distintos modelos intervencionistas –, contando ainda com certa dose de motivação ideológica.

Diferentes modos de gestão foram então desenvolvidos visando não apenas controlar e otimizar a produção, mas também criar uma cultura de docilização e administração da vida do trabalhador que se expandisse para além da fábrica.

1.1 O Estado Liberal

Primeira corrente de pensamento econômico a tornar-se hegemônica na história do capitalismo, desde sua consolidação como sistema socioeconômico a partir do século XVIII, o Estado Liberal fundamentava-se na democracia representativa, através da separação e independência dos poderes e fazia ampla defesa da proteção da propriedade privada dos meios de produção, garantindo apenas – e de forma desigual – os direitos de primeira geração, individuais e políticos – posição que muito atendia aos anseios da sociedade burguesa em ascensão na época.

Influenciado, em sua primeira fase, pelas ideias de John Locke, filósofo inglês considerado o “pai do individualismo liberal”, e posteriormente pelas de Adam Smith, a quem se credita a “teoria da mão invisível”, ao Estado Liberal era vedada qualquer forma de intervenção na economia, pautando-se assim no princípio de *laissez-faire*.

Embora submetido à Constituição, o Estado Liberal mantinha-se, tal qual o modelo anterior, absolutista: um Estado assegurador de garantias e direitos apenas aos privilegiados e, portanto, altamente excludente. (DELGADO, 2003, p. 35)

De acordo com Delgado, os veios teóricos mais relevantes do pensamento liberalista podem ser (e são ante sua vitalidade nos dias atuais):

A perspectiva individualista de análise da economia e da sociedade; a defesa da propriedade privada, do lucro e do capitalismo como valores naturais e prevalentes de organização socio-econômica; a censura ao intervencionismo e dirigismo estatais, por serem consideradas tendentes a produzir restrições ao livre interesse das forças do capital; a concepção de equidade e justiça com base no estrito esforço individual, em harmonia com a idéia da imanente racionalidade do funcionamento do sistema capitalista. (2006, p. 75)

Ao Estado Liberal tornou-se imprescindível o controle sobre o processo de trabalho, antes baseada na produção artesanal e manufatureira, para a consolidação da dominação sobre os meios de produção. Era necessário promover a separação entre os detentores do capital e os da força de trabalho, de modo que não restasse aos trabalhadores outra via de sobrevivência que não sua submissão (física e intelectual), através da venda da força de trabalho, ao capital.

Nesse contexto socioeconômico, tendo como marco histórico fundamental a primeira Revolução Industrial, é que se estrutura a relação jurídica empregatícia, sustentada no elemento distintivo da subordinação jurídica. (DELGADO, 2003, p. 37)

Nesse sentido, pondera Delgado,

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos após a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* é que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular). Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos. (2014, p. 87)

O modelo de relação de emprego contemplada pela ciência justralhistas estaria a partir de então delimitada: trabalho prestado com personalidade, por pessoa física, de forma não eventual e onerosa, sob o comendo e subordinação de outrem. (DELGADO, 2003, p. 38)

Não por outra razão, diz-se que o “Direito do Trabalho é um produto cultural típico da era Industrial, e portanto da sociedade capitalista”. Uma vez que, notadamente, institucionalmente, os subsistentes jurídicos foram elaborados de modo a regular as relações entre trabalhadores dependentes e empregadores,

(ANDRADE, 2005, p. 55) detentores do capital e, conseqüentemente, nessa toada, do direito de subordinar.

O Direito do Trabalho na história é dotado de característica peculiar, pois nasce da ação coletiva dos trabalhadores urbanos como processo revolucionário, impondo ao mundo do Direito uma série de reivindicações que lhe são próprias, de modo a reorientar as estratégias da classe dominante. É marco decisivo à compreensão da História do Direito do trabalho o ano de 1848, com a publicação do *Manifesto Comunista*. (DELGADO, 2014, p. 96)

Naturalmente, a criação do Direito do Trabalho constitui-se como um duro golpe a estrutura principiológica do liberalismo e, embora os resultados da ação do movimento operário, do movimento sindical, em busca da consolidação desse Direito do trabalho tenha sido um processo entremeado de avanços e recuos no período, é fato que o capitalismo teve de se preocupar em se relegitimar como modelo hegemônico.

A organização do trabalho e a interferência no plano ideológico são recursos dentre os utilizados pelo capital a fim de conformar o estranhamento – aqui concebido através da leitura marxista feita por Jesus Ranieri (2014, p. 109), para quem o estranhamento “se compõe dos obstáculos sociais que impedem que aquela atividade se realize em conformidade com as potencialidades humanas” – e o conflito gerado entre trabalho subordinado e capital.

1.1.1 O modelo taylorista

Na passagem do século XIX para o século XX, concomitantemente à fase de transição do Estado Liberal para o Estado do Bem-Estar Social, surgiu o modelo “taylorista” como uma nova cultura do trabalho.

Criado pelo engenheiro norte americano Frederick Taylor, o modelo de organização taylorista surge em um período em que a acumulação capitalista sustentava-se na atuação monopolista dos capitais e no modo de produção industrial. Período esse também que o conhecimento científico passa a ter papel central no desenvolvimento da produção industrial (DRUCK, 1995, p. 36).

Nesse passo, já não bastava ao capitalismo a visão e a atuação de um trabalhador desconectado da produção: era preciso o aproveitamento dessa força de

trabalho de modo mais eficiente. A própria ideia do sistema de fábrica, como um modo de organização, buscava a otimização da produção. Contudo, era preciso mais, era preciso um controle mais intenso de trabalho, através de uma divisão e organização, além da estruturação de uma hierarquia que garantisse a plena subordinação dos trabalhadores do capital.

Para tanto, era necessário – e o taylorismo serviu-se a este fim – “subsumir o trabalho ao capital” promovendo a “expropriação do conhecimento dos trabalhadores” (DRUCK, 1995, p. 36-37).

Como processo de organização do trabalho fabril, o taylorismo baseava-se na “*estrita separação entre as tarefas de concepção e de execução*”, acompanhada de uma parcelização das últimas, devendo cada operário, em última análise, executar apenas alguns gestos elementares” (BIHR, 2010, p. 39, grifo do autor). Essa organização era acompanhada de um rigoroso controle sobre o tempo e rendimento do operário, de modo a aniquilar os “tempos mortos” do ciclo produtivo.

Nesse processo, afirma Druck (1995, p. 38): “a introdução da maquinaria cumpria um papel fundamental, pois ela incorporava parte do saber operário, diminuindo, desta forma, a autonomia dos operários e seu controle sobre o processo do trabalho”.

A expropriação do conhecimento do trabalhador ocorria, assim, na medida em que o modelo de organização fabril fragmentava a execução da produção, restringindo ao operário, familiarizado com a precedente cultura artesanal e, portanto, dotado de habilidades que o permitiam acompanhar todo processo de produção, a apenas um determinado e limitado ciclo de movimentos, via de regra, pulsados por forças não qualificadas.

Naturalmente, essa mudança resultou na quebra de um paradigma quanto ao método de produção e em uma violência contra o saber operário.

Não por outro motivo, visando racionalizar a produção, o método norte-americano pautava suas metas na neutralização a resistência operária e no fomento à produção capitalista (DELGADO, 2003, p. 44). Ou seja, não bastava intensificar a formação da mais-valia, com o aumento da produtividade média em menor tempo, era preciso controlar as ambições e as insatisfações do proletariado.

No Brasil, o taylorismo ganha força a partir da crise instaurada em 1929 e, mais especificamente, com a “revolução de 30”, com a formação do Instituto de Organização Nacional do Trabalho, em 1931, que reunia lideranças do

empresariado paulista. A peculiaridade da difusão do método no país fica por conta das orientações centrais do empresariado quanto ao incentivo ao ensino industrial. Aqui, seria necessário qualificar a mão de obra nacional de modo que ela pudesse substituir os operários estrangeiros, estancando assim a fonte de efervescência políticas de lutas sindicais. Nesse ímpeto, são criadas escolas como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), e o “caráter deste ensino estava dado pela necessidade de ‘educar’ e disciplinar os homens da sua vida produtiva, no trabalho e fora dele, como forma de adequar seu comportamento social às novas exigências do processo de industrialização”. (DRUCK, 1995, 50, ss.)

Ressalta Druck (1995, p. 51) que a política de estado varguista direcionada aos sindicatos, com modelo corporativista sob controle estatal, bem como o uso da força policial na repressão de movimentos coletivos foi fundamental para “adequar” politicamente o operariado ao desenvolvimento industrial. Não obstante, ainda assim, houve significativa resistência dos trabalhadores por meio da luta operária, ainda que não manifesta através da ação sindical, duramente reprimida, mas através da baixa produtividade e do absenteísmo ao trabalho.

Apenas com o projeto industrializante de Vargas – o modelo de substituição de importações – é que o método taylorista se consolida na indústria brasileira (DRUCK, 1995, p. 52). Tal modo de organização e divisão do trabalho, além de controle sobre o proletariado, seria então aprimorado com os princípios desenvolvidos a partir da teoria de Henry Ford, especialmente nos anos que se seguiram no pós-guerra.

1.1.2 A passagem do Estado Liberal para o Estado do Bem-estar social

Contrariando as promessas que havia feito à sociedade, já na virada do século o Liberalismo dava claros sinais de insuficiência como Estado. A hipertrofia dos direitos individuais mostrava-se fortemente refratária à introdução de qualquer alusão a direitos sociais. A experiência da Revolução Industrial e o novo paradigma social posto em jogo ilha de encontro com supremacia individualista típica do regime (ANDRADE, 2005, p. 143).

Sob o discurso de “nascem livres e iguais em direitos”, o Estado que sustentava uma aparente neutralidade capaz de consolidar uma crucial contradição

e instituir uma notória ficção: “a retórica da liberdade *versus* escravidão e as injustiças reais”. A exploração e mercantilização do trabalho humano, inclusiva das meia-forças, o desemprego, jornadas exaustivas e salário indignos, davam conta a realidade dos trabalhadores que viviam no período a mínima proteção social e legal. (ANDRADE, 2005, p. 143)

No campo da relação estabelecida entre trabalhador e empregador, afirma Delgado:

[...] a formação liberal-individualista, não tinha resposta jurídica adequada ao fato novo da relação empregatícia. A matriz civilista clássica tendia a reduzir todas as questões surgidas no interior da relação de emprego a questões típicas e próprias ao velho modelo de contrato bilateral. Portanto, questões de natureza civil e contratual, tratadas sob a ótica individual dos sujeitos isolados da relação empregatícia – de um lado, o empregador e, de outro lado, o empregado. Ambos tomados, pelo Direito Civil, como se indivíduos singelos fosse (2014, p. 91-92).

A manutenção de privilégios a classe burguesa dominante também proporcionou o primado do capitalismo monopolista, com o surgimento de grandes organizações empresariais – os trustes, os cartéis – que viriam a impor todas as formas de poder econômico, promovendo um verdadeiro desequilíbrio social (ANDRADE, 2005, p. 143).

Em suma, o sistema liberal, tal qual mantido no período, conjugava igualdade jurídica e desigualdade econômica, que no quadro final tendia por anular a liberdade ante aos abusos e opressão cometidos contra os menos favorecidos. Nada restando assim à justificativa do sistema.

Com o quadro agravado pelos efeitos da Primeira Guerra Mundial e diante da “ameaça” do estado Socialista, consolidado na União Soviética após a Revolução de 1917, houve um movimento de aparente reação com a constitucionalização dos direitos sociais e do próprio Direito do Trabalho. O pioneirismo ficou por conta da Constituição do México, em 1917, logo seguida da Constituição de Weimar, na Alemanha, em 1919, essa última de fato com maior impacto no mundo. Em evidente sinal de progresso à causa sindical, ambas reconheceram a liberdade de associação sindical, em um processo, então¹, de constitucionalização do direito ao do associacionismo (DELGADO, 2003, 46).

¹ Registre-se que anteriormente países europeus já haviam reconhecido, contudo, apenas em norma ordinária, o direito a associação sindical. A título de exemplo, mencione-se a descriminalização do associacionismo sindical na Alemanha, em 1986; a regulação do direito de livre associação sindical

Em 1919, também tocado pelo contexto, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, com o objetivo de estimular o desenvolvimento e a propagação dos Direitos do Trabalho em todo o mundo. O período marca a fase que Delgado (2014, p. 98) chamou de *institucionalização do Direito do Trabalho*. Fruto não apenas da pressão, organização e representação coletiva dos trabalhadores, mas também do patrocínio das classes dominantes, que consideravam o Direito do trabalho instrumento hábil de controle da classe trabalhadora.

Em termos políticos, em meio a tensão mantida entre regimes pautados pelo liberalismo e socialismo real, despontaram movimentos totalitários que buscavam, ao menos em um primeiro momento em discurso, contrapor-se a insuficiência do liberalismo e da tirania do comunismo, tais como: o nacional-socialismo na Alemanha; o fascismo na Itália; além de regimes autocráticos ibéricos em Portugal e Espanha.

Todos esses movimentos, otimizados pela crise econômica alastrada na década de 20 e seus desdobramentos sociais e políticos, redundaram a segunda grande guerra mundial.

Finda a segunda guerra mundial, a comunidade internacional uniu esforços de modo a criar mecanismos que sustentassem com maior durabilidade a paz entre as nações. Foi nesse ímpeto que a Organização das Nações Unidas (ONU) foi criada, em 1945 (DELGADO, 2003, p. 48).

É nesse contexto que são lançadas as bases estruturais para a propagação do ideal do Estado Bem-estar Social, cujo modelo foi assimilado pela maioria dos países de economia central.

1.2 Estado do Bem-Estar Social

Através do *Welfare State* do pós-guerra, o capitalismo alcançou sua mais exitosa experiência, na medida em que conseguiu conjugar a eficiência econômica, o bem-estar, a justiça social e o pleno emprego. A instituição de um Estado forte e intervencionista, “cada vez mais reduzindo a capacidade auto-

na Dinamarca, em 1874; o direito a associação sindical na França, em 1884; da mesma forma na Espanha e Portugal, em 1887; e na Itália, com a descriminalização da prática, em 1889 (DELGADO, 2014, p. 97).

reguladora da sociedade civil, tendo como argumento básico a questão social – segurança social e direitos laborais –, que não poderia ficar submetida à ‘mão invisível do mercado’”. (ANDRADE, 2005, p. 143)

No pós-guerra, os Estados Nacionais europeus se reuniram em prol do que pode ser chamado de “compromisso social-democrata”. Esse arranjo político e social tão esperado “acabava por legitimar o modelo intervencionista do *welfare-state*, a partir do reconhecimento das classes sociais e na necessidade de aproximá-las. ” (RAMOS FILHO, 2012, p. 112)

Descrevendo o processo como de “repactuação social”, Ramos Filho destaca as concessões feitas no período aos sindicatos e aos trabalhadores pelo Estado, além da importância do contexto para a causa obreira:

Para a reconstrução de uma Europa devastada por dois grandes conflitos armados em menos de trinta anos, era fundamental a repactuação social. Os trabalhadores foram chamados a reconstruir as indústrias e as encomias mediante a transformação das indústrias bélicas em indústrias de bem duráveis para uso civil. Enquanto no modo concorrente, comunista, o intervencionismo estatal se aprofundava, gerando um modelo de Estado fortemente centralizador e pouco democrático [...] o modelo implantado no Oeste Europeu propugnava pela concertação social que teria por interlocutores os sindicatos de trabalhadores e partidos fortemente ideologizados. Em apertada síntese, naqueles países anteriormente afetados pelo intervencionismo nazista e fascista, a reconstrução planejada a partir da intervenção do Estado implicou concessões aos sindicatos e aos trabalhadores de um modo geral: por um lado, objetivando a obtenção da cumplicidade desses, o aumento da produtividade e do lucro empresarial e, por outro lado, visando combater o desenvolvimento das ideias comunistas, havia a orientação no sentido de construir uma sociedade que possibilitasse “justiça social” (grande promessa comunista), porém em um regime de capitalismo renovado. (2012, p. 112)

Nesse período, portanto, o Direito do Trabalho assistiu a ascensão e amadurecimento do movimento sindical dos trabalhadores, organizados de forma bastante combativa. Regimes de sindicalismo corporativista foram sendo paulatinamente substituídos por modelos democráticos, firmando-se o sindicato como especial instrumento de representação na luta entre classes, em favor de melhores condições de vida para os trabalhadores e da efetivação da justiça social.

Como forma de sustentação desse novo modelo intervencionista os Estados industrializados atuaram, política e economicamente, de modo similar: estenderam a rede de serviços sociais, instituíram uma carga tributária progressiva e interviram na sustentação do emprego ou da renda dos desempregados. De acordo

com Bobbio, Matteucci e Pasquino (1998, p. 417) o *slogan* dos trabalhistas ingleses em 1945 resume bem o conceito de universalismo da contribuição que fundamentou o *Welfare State*: “Participação justa de todos”.

Assumindo políticas públicas importantes, o Estado passa a assegurar maior dignidade aos trabalhadores, implementando políticas de pleno emprego². Ampliou o acesso aos direitos de segunda geração – sociais, econômicos e culturais – redefinindo a função dos direitos de primeira, concedendo-lhes certo cunho social como, por exemplo, pela limitação da propriedade privada, com exigência de que respeitasse a sua função social (DELGADO, 2003, p. 50).

Nessa esteira, Delgado sintetiza:

[...] uma política pública intervencionista, apta a garantir o equilíbrio, a estabilidade e o crescimento econômico, assegurando o ganho empresarial em face da combinação de fatores como a ampliação permanente de mercado, a renovação tecnológica e o financiamento a custo razoável, tudo permitindo a contrapartida empresarial e de todo o conjunto do sistema no sentido de assegurar a participação consistente dos trabalhadores nos benefícios conquistados pelo sistema econômico. Um *círculo virtuoso, portanto, de crescimento e distribuição de renda à base do emprego e da correspondente retribuição material e cultural assegurada a este* (DELGADO, 2006, p. 79, grifo do autor).

Notadamente, contudo, essa expansão do *Welfare State* não se deu de forma uniforme, tampouco generalizada entre todos os países do mundo. De acordo com Hobsbawm, análises mais recentes apontam que embora a Era de Ouro tenha sido um fenômeno mundial, sua riqueza pertenceu essencialmente aos países capitalistas desenvolvidos, que representavam nesse período mais de que 80% da produção mundial. O prognóstico de que a generalização dos resultados obtidos no período teria se estendido substancialmente além do mundo europeu, foi influenciado, ainda segundo o autor, pelo fato de que na década de 50, houve um surto de desenvolvimento econômico em quase todo o mundo, todavia, independente de regimes econômicos adotados (1995, p. 255).

Não se ignora aqui que as concessões realizadas pelos governos, especialmente no pós-guerra, sejam em boa parte fruto do receio presente nas economias capitalistas de que o comunismo e o socialismo conquistassem novamente maior espaço. Pelo contrário, tanto nos países centrais como nos países

² Referindo-se ao período, Hobsbawm aponta em seus estudos na década de 1960, período em que os resultados do *Welfare State* foram mais palpáveis, a média do desemprego na Europa Ocidental estacionou em 1,5%, demonstrando assim a prosperidade do modelo econômico (1995, p. 254).

periféricos, o intervencionismo estatal agiu também ideologicamente como contraposição ao projeto alternativo. Encontrava-se o capitalismo, então, em uma posição não tão confortável ou hegemônica quanto desejável.

Boa dose do sucesso do período deveu-se, contraditoriamente, ao modelo de produção adotado pelo capitalismo na época: o fordismo. Estrutura consagrada no período a fábrica produzia a união e comunhão dos trabalhadores em torno de objetivos próximos, fortalecendo a luta operária.

1.2.1 O modo de produção fordista

Conforme anota Druck (1995, p. 43), o taylorismo vinha se firmando como uma nova “cultura do trabalho”. Uma nova postura teve de ser assimilada por patrões e empregados, exigindo desses últimos um “espírito” mais cooperativo e sem resistência. Contudo, as formas de gerência impostas pelo taylorismo possuíam um conteúdo fortemente autoritário, o que dificultada a adesão espontânea dos trabalhadores.

É, portanto, a partir desse contexto que se deve compreender o fordismo: ele não representa apenas a ampliação do taylorismo, sua difusão e consolidação, mas a garantia da hegemonia da gerência científica sobre outras formas de administração (DRUCK, 1995, p. 43).

De acordo com Gramsci,

[...] a organização fordista do processo de trabalho transcende o chão de fábrica, constituindo um modo de vida marcado pela racionalidade através da capacidade de comando do capital, da imposição de sua disciplina sobre o trabalho e sobre os trabalhadores. Trata-se de garantir formas de produção e reprodução da força de trabalho que viabilize, através da racionalização [...] um novo tipo de humano conforme ao novo tipo de trabalho e de produção. (1984, p. 374)

A coerção mostra-se assim insuficiente para a docilização dos trabalhadores, sendo antes de tudo indispensável “educá-los” para persuadi-los e então obter seu consentimento quanto a esse novo modo de vida. Não por acaso o fordismo recebeu a denominação de “escola de regulação” (BIHR, 2010, p. 35),

Criado a partir da teoria de Henry Ford, o fordismo mesclou-se ao método taylorista de divisão de trabalho, proporcionando a fórmula que se alastrou e consagrou a Era do Bem-Estar Social do Capitalismo.

Embora criado e se desenvolvido fortemente na indústria automobilística dos Estados Unidos, o fordismo ganhou as fronteiras, sendo aplicado de diversos países do mundo. Nesse processo, o modelo de fordismo tendia a acolher variações de acordo com as necessidades e cenário político e econômico de cada país, assumindo assim conotações próprias.

Para Harvey, o que, em última análise, diferenciaria o fordismo do taylorismo, era a visão de seu patrono, Henry Ford:

[...] seu reconhecimento explícito de que produção de massa significava consumo em massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (2013, p. 121).

Inicialmente a ideologia fordista fundava-se na criação e fortalecimento de um mercado interno consumidor, atuando nas mais diversas dimensões para que o trabalhador se tornasse um consumidor interessante à economia. Esse processo envolveu o aumento dos valores dos salários – com a distribuição dos ganhos da produtividade –, a diminuição da jornada de trabalho, bem como um intenso desenvolvimento de publicidade, voltada ao combate do “puritanismo do consumo”. Tratava-se, pois, da criação de uma nova mentalidade entre operariado e patronado – que deveria aderir ao sistema –, consolidando-se o “espírito capitalista” (RAMOS FILHO, 2012, p. 113).

O êxito da organização científica taylorista e sua fusão com o fordismo representaram a forma mais avançada de racionalização capitalista do processo de trabalho ao longo de várias décadas do século XX, tendo se generalizado especialmente entre os países industrialização avançada (ANTUNES, 2009, p. 40).

Para Bihl (2010, p. 36-37) o sucesso do modelo estava ligado àquilo que ele chamou de “compromisso fordista”. Segundo o autor, esse compromisso teria sido imposto aos seus protagonistas – organizações sindicais e políticas do movimento operário de um lado e, do outro, organizações profissionais do patronato, com o Estado como seu mediador – pela “lógica” do desenvolvimento anterior do capitalista, já esgotada, bem como por um “equilíbrio relativo na relação de forças

entre burguesia e proletariado”. O pacto também seria dotado de um sentido ilusório para seus protagonistas, já que firmado sem prévias “discussões em torno de uma disputa clara”, de resultados especificados, mas pelo contrário, as negociações entre as partes viriam a ocorrer apenas posteriormente para “administrar suas consequências e fixar suas particularidades”. Por fim, pontua Bihir, o compromisso não teria acabado com a luta de classes, mas, no máximo, “circunscrito a disputa à instauração do compromisso, à definição de seus termos e à delimitação de seu campo de aplicação”.

Referido acordo pressupunha a renúncia por parte do proletariado à “aventura histórica” – renúncia à luta revolucionária, a contestação da classe dominante e à transformação comunista da sociedade – e, portanto, aceitação de novas formas de dominação, em troca da garantia de sua “seguridade social” – assistência social em seu mais amplo sentido e melhores condições de trabalho (BIHR, 2010, p. 37).

Esse compromisso se tornara interessante, pois ao proletariado significaria substituir as incertezas pela garantia de direitos não apenas formais (civis e políticos), mas também de direitos reais (sociais) e a segurança que isso representava. Já quanto à classe dominante, seria possível neutralizar em boa parte o conflito proletário, “ao fazer da satisfação das necessidades fundamentais do proletariado não só fonte de sua legitimidade, como também o próprio motor do regime de acumulação do capital” (BIHR, 2010, p. 38).

Em termos de organização do trabalho o fordismo dava continuidade ao processo iniciado pelo taylorismo de expropriação do conhecimento dos trabalhadores.

No taylorismo e no fordismo, ao contrário, o saber e a habilidade operários tendem a ser monopolizados pelo *staff* administrativo ou até mesmo a ser diretamente incorporados ao sistema de máquinas, provocando a expropriação dos operários em relação ao domínio do processo de trabalho e uma maior dependência em relação a organização capitalista do trabalho. (BIHR, 2010, p. 39-40)

O fordismo de certo modo moldou a fábrica para produzir em massa, de forma verticalizada, atuando de forma hoje impensável, por sua quase autossuficiência em termos de produção.

Racionalizava-se ao “máximo operações realizadas pelos trabalhadores, combatendo o ‘desperdício’ na produção, reduzindo o *tempo* e aumentando o *ritmo* de trabalho”, intensificando ainda mais as formas de exploração (ANTUNES, 2009, p. 39).

Uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos tecendo vínculos entre as ações individuais das quais a *esteira* fazia as interligações, dando ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas. Esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela *mescla da produção em série fordista* com o cronômetro *taylorista*, além da vigência de uma separação nítida entre elaboração e execução. Para o capital tratava-se de apropriar-se o *savoir-faire* do trabalho, “suprimindo” a *dimensão intelectual do trabalho operário*, que era transferida para as esferas da gerência científica. A atividade de trabalho reduzia-se a uma ação mecânica e repetitiva (ANTUNES, 2009, p. 39, grifo do autor).

Essa expropriação, contudo, não se deu de forma pacífica, sem que os trabalhadores, especialmente os operários de ofício, que possuíam maior qualificação, resistissem à introdução desses novos princípios de organização do processo do trabalho. Afirma Bihl (2010, p. 40), que a introdução de forma eficaz do fordismo só foi possível com a ocorrência de situações excepcionais, como a Primeira Guerra Mundial, que possibilitou a centralização do comando capitalista, a militarização das indústrias de armamento e a utilização de mão de obra feminina, que se apresentava menos qualificada e menos combativa.

Com o compromisso fordista a resistência e a insatisfação da classe operária não cessaram, é possível afirmar que, pelo processo de barganha que o pacto implicou, elas diminuíram, porém não foram eliminadas, sobretudo porque, conforme já visto, o compromisso não acabou com a luta de classes.

Não obstante, pelos ditames do modelo de Henry Ford ocorreu o que se pode chamar de integração do movimento operário: o movimento operário passou a fazer parte da engrenagem do poder capitalista, inclusive, “em sua capacidade de se opor a ele e de limitá-lo” (BIRH, 2010, p. 44).

No quadro do compromisso fordista tinha o proletariado como estratégia “ampliar e aprofundar, por meio de suas lutas, o compromisso estabelecido com a classe dominante”. Ao mesmo tempo em que, por outro lado, e contraditoriamente, apresentava-se como “*estrutura mediadora do comando do capital sobre o proletariado*” (BIRH, 2010, p. 44-5).

A partir do compromisso fordista, portanto, o movimento sindical dos trabalhadores mostrou-se ambíguo e comprometido com o que Bihl chamou de “modelo social-democrata”:

Ao longo de todo o período fordista, as organizações sindicais e políticas tentaram canalizar a conflitualidade proletária, propondo-lhe e/ou impondo-lhe objetivos e perspectivas compatíveis com os termos do dito compromisso, e combatendo violentamente qualquer tentativa de explosão do quadro desse compromisso. [...] A integração do movimento operário inerente a esse compromisso era então *um processo profundamente contraditório*. E essa contradição vai forjar o destino do modelo social-democrata do movimento operário durante esse período: embora tenha marcado seu apogeu, garantindo seu triunfo definitivo, o compromisso em questão marcaria também seus limites, conduzindo-o à via do declínio e, em parte, até da degeneração (BIHL, 2010, p. 46, grifo do autor).

Estavam, pois, assim estabelecidas as premissas para o desenvolvimento pujante vivido pelo capital no período. Em troca da garantia de direitos sociais, os sindicatos apoiavam a política do Estado do Bem-Estar Social, deixando de ser um empecilho para o progresso capitalista (DELGADO, 2003, p.53).

No Brasil, a implantação do modelo fordista seguiu o processo que se pode definir como “capitalismo tardio”³ ou “capitalismo periférico”. O modelo de divisão do trabalho fordista aportou no país concomitantemente a instalação da indústria automobilística promovida pelo governo de Juscelino Kubitschek e a onda de modernização da instrução nacional. Contudo, assimilando a realidade de cada estado em se instalava, aqui o fordismo não encontrou a resistência sindical vista especialmente nos países mais desenvolvidos, sobretudo ante a existência de um Estado forte e centralizador e, posteriormente, autoritário (DRUCK, 1995, 55).

Diferentemente dos países centrais, no Brasil pode-se dizer que não houve um “compromisso fordista”, dada a ausência de base política, social e econômica para tanto conforme bem descreve Druck:

[...] efetivamente, não ocorreu no Brasil o processo de integração de amplas massas ao mercado de trabalho e de consumo. Assim como não se constitui um estado de bem-estar social, a exemplo dos países centrais. A exclusão social integra a estrutura histórica da sociedade brasileira. O atraso na construção de uma cultura política com fortes representações sindicais e de organização partidária, a ausência de uma revolução

³ A respeito, João Manuel Cardoso de Mello apresenta significativa obra para compreensão do tema, explicando a industrialização como desdobramento do capital cafeeiro, bem como, pela atuação Estatal a quem coube, na ausência de forças produtivas independentes, fomentar a produção industrial nacional.

democrática no país e a limitada soberania nacional, dadas a subordinação e a dependência econômicas às nações centrais, são definidoras de um país, cujas classes subalternas não conseguiram atingir nem mesmo a “cidadania do fordismo”. Esta ficou restrita a alguns poucos segmentos de trabalhadores [...] (1995, p. 55).

Retornando ao plano internacional, especialmente aos países centrais, já no final da década de 60, início da década de 70, o sistema de acumulação capitalista dava claros sinais de esgotamento, instaurando-se uma crise que viria ser determinante para o retrocesso de direitos no mundo do trabalho e o início de uma reestruturação do modo de gerir o trabalho.

1.2.2 Fatores e efeitos da Crise do Welfare State

Os trinta anos gloriosos do capitalismo no século XX, com o apogeu do fordismo e da fase keynesiana, chegaram ao fim com a crise do processo de acumulação de capitais a partir da década de 70.

A crise alastrou-se por todo o mundo atingindo além dos países centrais – onde o modelo havia atingido sua plenitude – países periféricos que, por sua dependência, sempre tiveram suas economias pautadas pelas oscilações positivas ou negativas do capitalismo central (DELGADO, 2003, p. 54).

Na análise de David Harvey, a crise do modelo adotado ao longo do Estado do Bem-Estar Social nos países centrais foi provocada por uma conjunção de fatores, como queda da taxa de lucratividade e produtividade, resistência do operariado e acirramento da competição internacional, os quais, na superfície, resumiam-se em uma única palavra: rigidez.

Existiam “problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo, de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam a flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercado de consumo variáveis”. A rigidez também estava presente no mercado, na alocação e nos contratos de trabalho. “E toda tentativa de superar esses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entrincheirado da classe trabalhadora” – poder esse explicado pelas greves e resistências da classe promovidas entre 1968 e 1972 (HARVEY, 2008, p. 135-136).

Harvey esclarece que a rigidez do compromisso do Estado para com o os programas de assistência – pressuposto do sistema fordista – criou uma onda inflacionária nos países agravando o problema (2008, p. 135-136).

O autor lista ainda como agravante os efeitos gerados pela alta no preço do petróleo na indústria e economia de um modo geral.

De acordo com Antunes a crise foi alavancada por um quadro crítico, cujos traços mais evidentes foram: 1) queda da taxa de lucro, ante ao aumento do preço da força de trabalho e da intensificação das lutas sociais que juntos resultaram em menor produtividade; 2) esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, dada a incapacidade de responder à retração do consumo, cuja causa estaria relacionada ao desemprego estrutural que se despontava; 3) “hipertrofia da *esfera financeira*, que ganhava *relativa autonomia* frente aos capitais produtivos [...] colocando-se o capita financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase de do processo de internacionalização”; 4) concentração de capitais – monopólios e oligarquias; 5) crise do Estado do Bem-Estar Social; 6) incremento das privatizações (2009, p. 31-32, grifo do autor).

Do diagnóstico trazido por Antunes, chama a atenção, dado o interesse da pesquisa, a influência da mobilização contestatória dos trabalhadores na interrupção daquele modelo predominante. Se por um lado o taylorismo/fordismo havia garantido aos trabalhadores, através de um compromisso circunstancial, o acesso e gozo a direitos sociais almejados historicamente por essa parcela da sociedade, por outro esse mesmo compromisso estruturou-se sobre bases, a esses, insustentáveis.

Conforme anota Bihl (2010, p. 60), o fordismo pautava-se na máxima “expropriação do operário-massa no interior do processo do trabalho, do qual perdia todo o domínio e no qual só participava por meio de alguns gestos indefinidamente repetidos e destituídos de sentido”. Contudo, ainda assim era ele, proletariado, agente direto desse processo. Essa “contradição entre heteronomia e autonomia” era reforçada pela dualidade do fordismo: na face “fábrica”, submetia e explorava o trabalhador por meio de suas técnicas disciplinares, enquanto em sua face “supermercado”, exaltava o narcisismo do indivíduo no ato de consumo.

Esse processo, naturalmente tendia à ebulição. Diferentemente da primeira geração do operário-massa, a segunda não se mostrava mais disposta “a

perder sua vida para ganhá-la: a trocar um trabalho e uma existência sem sentido pelo simples crescimento de seu 'poder de compra'. (BIHR, 2010, p. 60)

O boicote e a resistência dos trabalhadores frente ao modelo despótico do taylorismo/fordismo se revelaram em diferentes formas de ação, que iam desde ações individuais, de absenteísmo e fuga do trabalho, até ações coletivas que contestavam o modelo e buscavam a o controle social da produção pelo operariado (BIHR, 2010, p. 62-63).

As lutas ocorreram “*sem* e até mesmo *contra* as organizações sindicais” que, em sua maior parte, mantinham-se subjugados ao capital, presando por uma estrutura que tendia ao corporativismo e seus vícios. E, embora o tempo tenha mostrado se tratar de uma tarefa que extrapolava a força dos trabalhadores envolvidos, normalmente não ultrapassando os limites do quadro da empresa, inegável foi a relevância do movimento, apartidário e distante dos sindicatos, nesse período de transição (BIHR, 2010, p. 62- 64, grifo do autor).

O esgotamento do modo de organização e divisão do trabalho, somado a crise econômica gerada pelos dois choques do petróleo ocorridos em 1973 e 1979, dentre os demais motivos já listados, criaram um ambiente onde as críticas do Estado-Providência se acirraram.

Assim, a partir da década de 1970, especialmente no ocidente, (re)nasce um Estado que preza pela mínima interferência sobre a economia, além de novas fórmulas de organização e divisão do trabalho voltadas a legitimação de um novo conceito de empresa, altamente comprometida com o lucro e com a redução dos custos. Surge assim o Estado Neoliberal e a era da acumulação flexível.

1.3 O modelo neoliberal

Diante de uma crise que já há alguns anos se prenunciava pelo esgotamento do modelo anterior, o capitalismo busca, especialmente a partir da década de 1970, adotar novas estratégias para se relegitimar como processo de acumulação de capitais.

A inação dos governos europeus, filiados à matriz keynesiana de gestão da economia e políticas públicas, frente aos primeiros indícios de desgaste

do modelo do Estado do Bem-Estar Social, abre espaço para que generalização de um pensamento ultraliberal se instale com apoio de novas propostas de racionalização do trabalho.

Esse processo de fortalecimento e hegemonia do ideário Neoliberalismo foi intensificado no campo político-eleitoral com as vitórias de Margareth Thatcher (1979-1990) na Inglaterra, e Ronald Reagan (1980-1988) nos Estados Unidos, cujas ações eram pautadas por políticas e gestões individualistas e desregulamentadoras, amplamente contra a intervenção social do Estado (DELGADO, 2003, p. 55).

Por outro lado, a ausência de um contraponto político consistente ou aquilo que Hobsbawn (1995, p. 552) chamou de “ameaça política digna de crédito ao sistema” frente ao capitalismo – referindo-se ao que o comunismo e o socialismo em determinado momento representaram –, contribuiu efetivamente para que o neoliberalismo se solidificasse como sistema hegemônico.

A ausência desse contraponto se deu, paralelamente, com a derrocada da experiência socialista soviética, desestimulando os demais países que ainda tendiam a essa direção política e se antagonizavam com o modelo já predominantes, e com a desarticulação do sindicalismo e a incorporação de projetos ultraliberais em detrimento da matriz política socialdemocrata, nos países centrais (DELGADO, 2006, p. 107).

Para Delgado (2006, p. 21), o modelo neoliberal nada mais é que o pensamento liberal readaptado, cujas bases sustentam, em suma, na linha da velha matriz oitocentista, a supremacia do mercado econômico de iniciativa privada na estruturação e funcionamento da economia e da sociedade, com a submissão do Estado e das políticas públicas a tal ordem.

Concorrem para tal pensamento a prevalência de uma atuação econômica estatal voltada essencialmente à gestão monetária da econômica, dando respaldo à hegemonia do segmento financeiro-especulativo do sistema, e à criação de condições favoráveis aos investimentos privados, as quais pressupõem, via de regra, à retração da atuação do Estado na dinâmica da economia, alcançada por meio de privatizações de empresas estatais e de programas de desregulamentação de atividades econômicas já situadas no âmbito privado (DELGADO, 2006, p. 21-22).

Nesse prisma, a necessidade de readequação do velho sistema justifica-se por conta da inserção de novas tecnologias e a mundialização da

economia, que inaugura uma nova fase das relações internacionais. Para os novos interesses do capitalismo é preciso a superação das barreiras espaciais e políticas para a facilitação do livre comércio, garantindo-se assim irrestrito acesso de capitais de todo o mundo.

Diretamente impactado pela (in)ação do Estado que se propõe mínimo, e pelas mudanças econômicas impostas, o Direito do Trabalho tende ao seu apequenamento sob o primado Neoliberal.

Diante da nova conjuntura política e econômica, o neoliberalismo elege o ramo justralhista como verdadeiro obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do custo da força de trabalho, impondo, como condicionante para a superação da crise, a necessidade de sua reformulação (DELGADO, 2003, p. 106).

É nessa toada que o Direito do Trabalho passa a “inserir em sua estrutura interna dinâmicas e efeitos próprios do neoliberalismo, como ilustrativamente, pelo implemento dos fenômenos da desregulamentação e da flexibilização de direitos” (DELGADO, 2003, p. 106).

1.3.1 Método toyotista

Com a crise do padrão de acumulação taylorista/fordista, nascida no seio de uma crise ainda maior e mais abrangente que foi a crise estrutural do capital, o capitalismo teve de buscar modelos alternativos que viabilizassem seu projeto de reestruturação e recuperação de seu ciclo produtivo, abalados pela confrontação e conflitualidade do trabalho. Novas estratégias de gestão organizacional então foram implementadas, unindo uma nova forma de pensar a fábrica e a produção e a necessidade de controlar as lutas sociais oriundas do mundo do trabalho.

Influenciadas pela ideologia do “Estado mínimo” ditada pela cultura neoliberal, as empresas buscaram intensificar o uso de tecnologias de produção e reduzir seus custos, de um modo geral opondo-se frontalmente ao esquema verticalizado, rígido e inflado da fábrica fordista.

Sobre essa nova roupagem da indústria, Viana:

Hoje, a fórmula é horizontalizar o mais possível, para enxugar a máquina, aumentar a eficiência, garantir a qualidade e conquistar um mercado que parece cada vez mais exigente. Da empresa se diz que quanto *menor*,

melhor. O slogan passa a ser: *small is beautiful* (1997, p. 155, grifo do autor).

Se o “slogan” destacava a necessidade de uma empresa enxuta, o comando produtivo, adotado como um princípio basilar, apontava para só direção: o da flexibilidade. Flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo (HARVEY, 2013, p. 140).

Atendendo a esse conceito, estrutura-se o padrão toyotista de produção.

Acolhido após a crise estrutural do capital, o toyotismo tornou-se o método de gestão organizacional do projeto neoliberal. Com sua gênese sócio histórica fincada no sistema Toyota, adotado pela marca no Japão, o toyotismo surgiu nos anos de 1950, mas apenas com a mundialização do capital, em 1980, é que ele adquiriu dimensão universal (ALVES, 2007, p. 158 e ss.).

Sua disseminação mundial, aliás, pode ser creditada a sua capacidade de adaptar-se as realidades nacionais, regionais, e setoriais diversas. Longe de se tratar de um “modelo puro” de gestão da produção, o toyotismo mescla formas pretéritas de racionalização do trabalho e momentos não-predominantes no novo regime de acumulação flexível, mantendo, contudo, características que fazem dele uma “*base técnica do capitalismo*” (ALVES, 2007, p. 158 e ss., grifo do autor).

A empresa enxuta ditada pelo toyotismo torna-se pressuposto do sistema que se propõe todo flexível. A demanda do mercado é que ditará o volume da produção enxuta. Abandona-se o regime de estoque, para produzir em pequena escala, porém com alto grau de tecnologia, atendendo somente a demandas específicas (DELGADO, 2003, p. 94). Dessa forma os custos fixos da empresa – humano e estrutural – tornam-se variáveis e, nessa medida, o negócio torna-se mais rentável.

De acordo com Antunes (2009, p. 54), em seus traços mais gerais, o padrão de acumulação flexível da fábrica toyotizada articula um conjunto de elementos de *continuidade* e *descontinuidade* que o distingue do modelo taylorista/fordista de acumulação. Fundamentando-se em um padrão produtivo organizacional e tecnologicamente avançado, o toyotismo permite que a estrutura produtiva se desenvolva de forma mais flexível, recorrendo frequentemente à desconcentração produtiva, à terceirização da produção.

Como forma de gestão da força de trabalho, prega o emprego de trabalhadores “polivalentes”, “multifuncionais” e “qualificados”, organizados em equipes de “células de trabalho”, de “times de trabalho”, de “semiautônomos”, além de requerer, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores, quando, em verdade, trata-se de uma participação manipuladora que preserva, na essência, as condições de trabalho “alienado e estranhado”. (ANTUNES, 2009, p. 54)

O emprego de alta tecnologia, aliado à sede de consumo – gerada pela cultura imposta pelo plano ideológico do capitalismo, no qual se destaca o mercado da moda – tende a tornar os produtos especializados, porém descartáveis e supérfluos, já que superáveis em curto espaço de tempo (DELGADO, 2003, p. 94).

É o que chamou Mézáros (2011, p. 676) de *taxa de utilização decrescente do valor e do uso de mercadorias*. Qualificando como “uma das leis tendenciais mais importantes e abrangentes do desenvolvimento capitalista”, o autor aponta para essa necessidade mercadológica de rotatividade do produto, cujo processo de um modo geral implica baixa qualidade do produto e baixos custos.

Traços marcantes de um modelo produtivo, mas que, veremos, contaminou toda uma sociedade a partir do momento que propagado como parte da cultura hegemônica do capital.

1.3.2 Reestruturação produtiva e os impactos na organização do trabalho

Em resposta à crise instalada em sua base, o mundo capitalista iniciou, ainda na década de 70, um conturbado processo reestruturação econômica e de realinhamento social e político com reflexos nas mais diversas instâncias do ser social, menos atento com necessidade de legitimação de seu modo de produção e os efeitos deletérios por ele gerados, sobretudo, no mundo do trabalho. (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 2009)

Com registro dos impulsos iniciais do processo nos Estados Unidos, Europa Ocidental e Japão, a introdução dos novos “modelos produtivos” ocorreu paulatinamente, porém de forma desigual e combinada, atingindo de forma diferenciada países e regiões, setores e empresas da indústria ou de serviços. (ALVES, 2007, p. 156)

Para Antunes, o projeto neoliberal de reestruturação produtiva pressupõe como parte de suas diretrizes gerais uma maior “*heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora.” (2006, p. 50)

Para tanto, algumas tendências passaram a ser ditadas a fim de reprogramar o modo de produzir do capital e de ser da classe trabalhadora. As alterações mais substanciais identificadas com certa concordância pelos estudiosos da área dentro desse processo foram: a revolução tecnológica; a queda do operariado industrial; a expansão do setor terciário; a subproletarização do trabalho; e a intelectualização do trabalho.

Identificado por Antunes (2006, p. 49) como “desproletarização do trabalho industrial e fabril”, o fenômeno engloba três das fortes tendências do modelo gestacional do pós-fordismo responsáveis pela reconstrução do sistema, que entre si se provocam e completam.

Com base em dados e estatísticas, o autor demonstra forte retração do operariado empregado no espaço fabril, industrial, especialmente nos países mais industrializados, entre o início da década de 60 e o final de década de 80, a qual estaria relacionada não apenas à revolução tecnológica, introdução da microeletrônica, robotização e automação, mote central da reformulação da produção fabril, mas também ao quadro econômico recessivo enfrentado no período, e uma explosão do setor de serviços. (ANTUNES, 2006, p. 50-52)

Paralelamente à desproletarização do trabalho industrial e ao linear incremento das taxas de desemprego estrutural por ela gerados, assiste-se a *subproletarização do trabalho*, relacionado diretamente à formas flexíveis (e precárias) de inserção do trabalhador no mercado formal de trabalho, como a terceirização, contrato temporário, parcial, subcontratação, e a economia informal. (ANTUNES, 2006, p. 52)

De acordo com Harvey (2013, p. 144), esses “arranjos de emprego flexíveis” não geraram por si só insatisfação tão retumbante no mundo do trabalho, visto que referida flexibilidade pode ser atraente a determinados trabalhadores. Contudo, adverte o autor que “os efeitos agregados, quando se consideram a cobertura de seguro, os direitos de pensão, os níveis salariais e a segurança no emprego, de modo algum parecem positivos do ponto de vista da população trabalhadora como um todo”.

De fato, não se ignora a possibilidade de que determinados trabalhadores se adequem melhor, a depender do modo de vida adotado, a rotinas mais flexíveis de trabalho, no entanto, isso está longe de ser regra geral entre a *classe-que-vive-do-trabalho*. O que está em jogo na maior parte vezes é uma superficialidade e instabilidade típicas dessas formas flexíveis de trabalho que por natureza incompatibilizam-se com o ser humano. Existe, aliás, uma intensa campanha promovida pelo novo espírito do capitalismo, o neoliberalismo, acerca das benesses de se levar uma vida flexível, não apenas quanto ao modo como pode/deve o cidadão gerir sua vida profissional no mercado de trabalho, mas quanto como deve ele consumir de forma flexível, de acordo com a moda e as novas tendências despejadas a todo momento pela indústria e mídia. Ou seja, há todo um movimento voltado à aceitação e consumo do padrão hegemônico capitalista.

Conforme bem anotada Ramos Filho,

Por força da globalização econômica, financeira e midiática, os novos modos de gestão das empresas e os novos modos de regulação das relações de trabalho, em cada um dos modelos de intervencionismo estatal, se apresentarão como contemporâneos da consolidação hegemônica do neoliberalismo como doutrina. Desse modo, aquelas alterações nos modos de gestão das empresas e na regulação das relações de trabalho típicas dos últimos anos do século XX acabaram sendo *naturalizadas* e *desideologizadas*, no sentido de que passaram a ser consideradas como “consequência natural” da globalização econômica, apresentada como algo potencialmente “neutro” e “inevitável”, como fruto da “modernidade” (2012, p. 270)

Diante da tendência da *subproletarização do trabalho* o mercado presenciou quase que de forma balanceada o decréscimo das vagas de trabalho por tempo integral e um exponencial acréscimo das vagas de trabalho *part time*, vagas essas que em grande parte passaram a ser preenchidas por mulheres, em setores de baixa tradição no emprego do gênero feminino. (ANTUNES, 2006)

Historicamente espoliadas pelo mercado de trabalho, o acolhimento das mulheres por essas precárias formas de inserção laboral representa elemento chave do processo, permitindo uma exploração ainda mais intensa da mão de obra. Na fala Harvey (2013, p. 145), ainda que “algumas mulheres e algumas minorias tenham tido acesso a posições mais privilegiadas, as novas condições do mercado de trabalho de maneira geral reacentuaram a vulnerabilidade dos grupos [historicamente] desprivilegiados”

Pode-se afirmar que a presença mais intensa da mulher e outras minorias também historicamente excluídas no mercado de trabalho, até então predominantemente masculino e branco, de certo modo contribuiu para a heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho*, sobretudo porque não foi o processo suficiente para a equalização as condições, ainda que no âmbito meramente material. Ou seja, persistiram além das diferenças de gênero, diferenças na distribuição de oportunidades e condições estruturais e de remuneração.

Tais diferenças fomentaram ainda uma outra tendência entre as transformações geradas no mercado: um quadro de *super qualificação* concomitante a um de *desqualificação* da força de trabalho.

Explicando o fenômeno, Antunes afirma que,

Paralelamente à redução *quantitativa* do operariado industrial tradicional dá-se uma alteração *qualitativa* na *forma de ser do trabalho*, que de um lado impulsiona para uma maior *qualificação* do trabalho e, de outro, para uma maior *desqualificação*. (2006, p. 55)

Referido processo levará, como que será visto adiante, ao Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009, p. 245) chamaram de *dualização dos assalariados*.

A par da sistemática da acumulação flexível a empresa moderna tende a cada vez mais restringir o número de trabalhadores ditos “centrais” e empregar progressivamente uma força de trabalho que pode ser facilmente vir a compor e ser dispensada do quadro de funcionários sem maiores custos para a contratante, em períodos de conveniência. (HARVEY, 2013, p. 144)

Esses poucos trabalhadores “centrais” gozam das mais favoráveis condições de que mercado pode oferecer. Arelados aos direitos que a seara trabalhista garante àqueles vinculados a um contrato de trabalho típico indeterminado, como férias, estabilidade especiais, recolocação, bônus e gratificações, além do maior investimento em qualificação profissional. São processos que levam a essa parcela da classe trabalhadora a uma *super qualificação*.⁴

⁴ Em suas considerações sobre a questão, Antunes traz (através de Gorz, 1990, p. 28) um emblemático exemplo desse processo de restrição no emprego de trabalhadores centrais, ocorrido na fábrica da Fujitsu Fanuc, no Japão. Com o avanço tecnológico sobre a produção, a empresa passou a utilizar mais de quatrocentos robôs, durante 24 horas por dia, para a fabricação de outros robôs. Para tanto a empresa emprega cerca de quatrocentos trabalhadores, que se limitam a prevenir e

Paralelamente a tendência de *qualificação*, figura outra, diametralmente oposta, de *desqualificação* de inúmeros setores superados pela nova sistemática flexível, atingindo àqueles relegados às categorias flutuantes: terceirizados, temporários, parciais e subcontratados. Entre esses trabalhadores, oriundos do fordismo típico, se promove uma *desqualificação*. Um ataque ao saber especializado promovido pelo fordismo com a imposição de um modelo de trabalho polivalente, multifuncional. (ANTUNES, 2006, p. 61).

Sobre tais trabalhadores pesam as desvantagens da instabilidade, do trabalho precário e do desemprego. Há a percepção de que esses profissionais passam a vida concorrendo entre eles mesmos, dentro de uma faixa da população que tem a precariedade como marca determinante, sem conseguir transpor esses limites, compondo a parcela denominada por Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009, p. 247) de “inempregáveis”.

Oportuna descrição, embora longa, do panorama estabelecido entre os qualificados e desqualificados pode ser colhida da obra Luc Boltanski e Ève Chiapello:

As preocupações com o desenvolvimento da empregabilidade dos trabalhadores, que repercute na gestão empresarial, afinal dizem respeito acima de tudo àqueles que têm possibilidade de acesso a empregos mais bem remunerados e mais protegidos (por prazo indeterminado nas grandes empresas). Sua importância maior nos processos produtivos e, mais simplesmente, sua presença contínua na organização incentivam os responsáveis a preocupar-se com seu futuro na empresa e até fora dela, oferecendo-lhes formação ou aumentando sua polivalência. Mas esses esforços reais ocultam uma realidade muito menos sedutora para todos os que são relegados à margem, aqueles que só aparecem de modo fugaz nos locais de trabalho ou nas horas em os outros não estão presente, ou então aqueles que estão sob a responsabilidade de um terceirista que não tem, necessariamente, condições de oferecer as mesmas oportunidades que a empresa principal oferece. Os discursos e os esforços que giram em torno da empregabilidade mascaram, portanto, ao mesmo tempo, a exclusão de fato dos “inempregáveis”. As inovações gerenciais e a literatura que estudamos têm como destinatários principais os executivos das grandes empresas multinacionais, persistindo a possibilidade para estes últimos de satisfazer seu senso de justiça concentrando-se em “seus” empregados, cujo potencial tentarão desenvolver, esforçando-se até para não os demitir. Mas, para evitar demitir, eles também evitarão recrutar as pessoas mais “intercambiáveis”, para não lhes darem “falsa esperanças”, para não as enganar quanto às regras do jogo, em especial quanto ao fato de que,

reparar eventuais erros ou defeitos desses robôs, enquanto no método tradicional seriam necessários mais de quatro mil para atingir a mesma produção. Para o autor não houve a eliminação do trabalho no caso, mas sim a intelectualização de uma parcela da classe dos trabalhadores. Adverte ele ainda que embora atípico, a extensão do modelo tornaria a economia inviável, haja vista a incapacidade da integralização do processo de acumulação. Sem trabalhadores, sem consumidor, uma vez que robôs não consomem.

amanhã, talvez, já não serão necessários. Terminando o contrato temporário, elas irão embora, a empresa terá respeitado seu contrato e não terá abusado delas. Essa situação, que em muitos aspectos também se mostra como resultado de uma decisão economicamente racional – pois possibilita evitar os custos e as inconveniências do rompimento do contrato por prazo indeterminado -, é muito menos problemática do que a situação que consiste em demitir. Portanto, pode-se acreditar que o desenvolvimento dos empregos precários também constitui uma proteção psicológica para os executivos que, de outro modo, deveriam cometer ações muito mais traumáticas para si mesmo, como saber por já as terem vivido. O fato de o acesso a situações mais estáveis e à formação ter ficado consideravelmente mais difícil também é resultado de dois imperativos morais: o de continuar oferecendo chances àqueles que são aceitos e estão “dentro” e o de não dar falsas esperanças àqueles que são necessários apenas de vez em quando e estão “fora”. Tal como corria com iniciativas públicas para ajudar certas categorias de desempregados, o desejo dos executivos de oferecer empregabilidade pode também contribuir para reforçar a dualização do salariado. (2009, p. 258-9)

Referido processo, concluindo a reorganização do modelo ideal neoliberal, o qual pressupõe, também, a *fragmentação* do mundo do trabalho, provoca assim a *segmentação* da classe trabalhadora, dispondo os trabalhadores a partir de um arranjo que se constitui de uma parcela cada vez menor e mais especializa, flexível e intelectualizada no centro do processo de produção e outra parcela, menos coesa, mais heterogênea e cada vez maior⁵, que flutua sistematicamente na periferia do processo de produção.

Naturalmente, esse novo formato pensado para a reestruturação capitalista afeta a classe trabalhadora tanto estruturalmente como subjetivamente.

Em termos de subordinação, atualmente o sistema opera por vias que não apenas a tradicional, direta e incisiva. Conforme observa Alves (2007, 187), se no modo de organização fordista de trabalho havia uma integração “mecânica” do corpo produtivo, a partir do toyotismo essa interação, por estratégia, passa a ser “orgânica”. “O toyotismo reconstitui sob novas condições sócio-técnicas (e culturais), o trabalhador coletivo como forma produtiva de capital.”

Numa clara tentativa de mascarar o conflito e o estranhamento que as relações de trabalho acirram entre capital e trabalho, o toyotismo busca no

⁵ Apostando também em um mercado de trabalho dividido entre centro e periferia, David Harvey (2013, p. 144) indica a existência de dois subgrupos bem distintos ocupando a periferia. O primeiro seria composto de trabalhadores de tempo integral com “habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho como pessoal do setor financeiro, secretárias, pessoal das áreas de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado. Com menos acesso a oportunidades de carreira”, tende a manter uma alta taxa de rotatividade. O segundo grupo, por ‘sua vez, mais flexível que o primeiro, abrigaria os trabalhadores temporários, terceirizados, subcontratados e parciais, apresentando uma situação ainda mais crítica que o primeiro quanto à segurança e estabilidade no emprego.

trabalhador mais do que a simples produção técnica, ele prioriza, como elemento qualificante, um engajamento pessoal, “articulando [para tanto] mecanismos de coerção e de consentimento, que se interage com uma teia de manipulação que perpassa não apenas o local de trabalho, mas as instancias de reprodução social” (ALVES, 2007, p. 188).

Nesse jogo, a figura do profissional colaborador, semiautônomo, proativo, é progressivamente incentivada, de modo a criar um sentimento de “pertencimento” e “colaboração” do trabalhador para com o negócio e à empresa. Como se, de fato, todos viessem a dividir os louros do progresso produtivo.

Ocorre que por trás desse projeto de sociabilidade neoliberal há uma nova e agressiva forma subordinação do trabalho ao capital, muito mais intensa e abrangente, pois extensiva a toda vida social do trabalhador, além de um acirramento da competição individual, o que maximiza a possibilidade de exploração da força de trabalho. Em uma equipe de trabalho (estratégia já guiada pelo modelo horizontalizado do toyotismo), em que o bônus salarial (reconhecido mecanismo de captação do consentimento) depende do trabalho de todos, o controle produtivo passa a ser exercido individualmente uns sobre os outros, dispensando assim boa parte do serviço do empregador.

Entretanto, as novas formas subordinação não se restringem ao âmbito interno das empresas. Com o surgimento de novas possibilidades de parceria entre empresas sob o regime de acumulação flexível, em especial em razão do incremento das práticas terceirizantes, os instrumentos de subordinação duplicam seu poder de ação. Isso porque, como bem anota Delgado (2003, p. 105), na maior parte das vezes, “o empregado passa a subordinar-se tanto ao empregador direto (a empresa terceirizadora), como ao tomador de serviços; o que é facilitado, sobremaneira, pela estrutura trilateral de pactuação jurídica” tolerada no ordenamento.

Aliás, quanto ao Direito do Trabalho esse se viu, premido pela conjuntura política e econômica, obrigado a assimilar em seu bojo uma série de mudanças realizadas no plano da organização do trabalho, cujos reflexos atingiram em cheio as relações empregatícias clássicas.

A flexibilização e a desregulamentação são fenômenos exemplarmente mencionados a que o Direito do Trabalho teve de se curvar.

Conforme posição acentuada por Souto Maior, flexibilização e desregulamentação remetem a ideias distintas conceitualmente falando.

Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige, um reordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de diminuição de direitos ou de exclusão de regras positivadas, mas no sentido de regulamentar, de modo diferente, as relações de trabalho. Por desregulamentação identifica-se a ideia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados. (2000, p.139)

Em que pese a diferenciação conceitual, adverte o Autor que,

Ambas, no entanto, quando apoiadas por no pressuposto da necessidade de alteração das relações de trabalho, para fins de satisfação do interesse econômico, no que se refere à concorrência internacional, e mesmo que sob o *prima interno*, acabam constituindo-se na mesma idéia, sendo que o termo “flexibilização” ainda possui um forte poder ideológico, por ter, conceitualmente, um significado, mas atuar em outro sentido. (2000, p.139)

De fato, a depender das condições práticas em que são postos, ambos os conceitos mais agem como sinônimos, instrumentos voltados ao mesmo fim e sob a mesma receita. Ou seja, viabilizar e legitimar as interesses e ações do capital.

Souto Maior (2000, p. 139) pondera que o pressuposto de que o direito do trabalho tem de ser modificado para viabilizar o progresso das empresas, sobretudo no âmbito da concorrência globalizada, não encontra óbice de ordem moral, primeiro, porque a globalização não é vista apenas pelo seu lado perverso; segundo, acredita-se que o custo do trabalho, de fato, “é elemento decisivo nessa concorrência e que se algo não for feito todo o país sentirá o efeito da perda da corrida econômica”.

Todavia, o que se tem assistido é que as iniciativas de flexibilização – termo recorrentemente utilizado no discurso neoliberal – tem produzido justamente o contrário. A maior precarização das condições de trabalho, pela mitigação dos direitos trabalhistas e reprodução do desemprego.

Compartilhando dessa mesma percepção, Delgado (2003, p. 109-10) afirma que flexibilização e desregulamentação “foram elaboradas em sentido inverso à construção do Direito do Trabalho, privilegiando, de certo modo, a ótica dos interesses empresariais, ao passo que o mencionado ramo jurídico foi construído privilegiando a ótica dos interesses dos empregados”.

Com essas considerações encerra-se aqui um apanhado das transformações ocorridas nas diferentes fases do capitalismo na história mundial recente, para situar o Brasil, especialmente no que tange a sua evolução na área do Direito do Trabalho.

1.4 As transformações no Direito do Trabalho no Brasil

O percurso histórico perfilado desde o início deste capítulo, ainda que de forma sucinta, certamente auxiliará na compreensão do processo correlato ocorrido no Brasil. Entretanto, ante a peculiar situação cultural brasileira, especialmente quanto as questões trabalhistas, exige que a pesquisa se preocupe em situá-las no tempo, para que uma ideia apurada quanto à condição do trabalho subordinado e do direito do trabalho no Brasil seja apreendida.

Sim, pois enquanto na Europa a vida social já havia tido seus rumos substancialmente alterados desde fins do século XVIII, em razão da produção industrial e de toda transformação por ela cunhada, no Brasil, ainda no século XIX, o mundo do trabalho mantinha-se as voltas com a atividade rural. De modo que, ao menos sob o ponto de vista temporal, a história do direito do trabalho na Europa não se compatibiliza com a história desse mesmo direito no Brasil. (SOUTO MAIOR, 2000, p. 64)

Para Delgado (2014, p. 106), o estudo do Direito do Trabalho no Brasil deve iniciar-se a partir do momento histórico em que o trabalho livre, porém juridicamente subordinado, como premissa mínima da relação de emprego torna-se o modelo predominante no sistema de produção nacional. De modo que, apenas a contar da extinção da escravidão, com a promulgação da Lei Áurea no ano de 1888, é que se poderia estabelecer um estudo concreto sobre o Direito do Trabalho no país.

Sem afastar-se do recorte histórico feito pelo autor, e que se pretende ter como norte para este estudo, considera-se, entretanto, ser de extrema relevância trazer aqui algumas considerações sobre a formação cultural brasileira e impacto que isso gerou (e gera) sobre o mundo do trabalho.

A primeira (e talvez a mais relevante) constatação a que se chega a partir do estudo da sociedade brasileira é que um terço da história do Brasil é

marcada pela existência da escravidão. Ou seja, três séculos e meio em que o regime de trabalho predominante era o escravocrata. Um período longo e que, notadamente, exerce grande influência sobre a cultura nacional (SOUTO MAIOR, 2000, p. 61).

De acordo com Toledo (apud SOUTO MAIOR, 2000, p. 61) o regime escravocrata gerou a concepção “de que o trabalho é algo que se obriga outro a fazer e pessoas humanas são mercadorias”, todavia não uma mercadoria qualquer, uma mercadoria especial, para quem bastava o cometimento de um delito, para viesse a tornasse sujeito de direitos, reprimido pelos rigores da Lei Penal. Não por outra razão, nos alerta Jacob Gorender (1978, p. 65) que “O primeiro ato humano do escravo é o crime”.

Mais de um século se passou desde o fim da escravidão – como regime de trabalho predominante –, e não nos parece uma realidade muito distante para os dias atuais que jovens negros se tornem, efetivamente, sujeitos de direitos para a sociedade, apenas após seu envolvimento em delitos. Jovens que passaram toda sua infância tendo direitos mínimos, ao menos no plano da efetividade, negados pela omissão do Estado e que, somente a partir de uma transgressão socialmente recriminável, venham a ser vistos como sujeitos de pleno direito.

Esse, aliás, é o retrato de uma sociedade, como é a brasileira, desumanamente desigual⁶. Uma sociedade culturalmente descompromissada com a realidade das classes historicamente espoliadas⁷.

Para Souto Maior (2000, p. 63) a escravidão, e todo espectro negativo por ela irradiado, é o forte fator cultural e exerce evidente “influência na abordagem do direito do trabalho, um direito que, por se preocupar com essa maioria desfavorecida, é desprezado e considerado como resultado indevido da intervenção fascista do Estado Novo.” E, em que “O natural [...] é manter as diferenças sociais entre as pessoas.”

⁶ Rebatendo eventuais críticas quanto a denunciada influência do espírito escravagista na cultura brasileira, Souto Maior, menciona que, a época de sua pesquisa, no ano 2000, dados do IBGE apontavam que uma mulher branca recebia salário superior ao que recebia um homem negro. Ainda que ocupando uma posição de inferioridade na sociedade, posição relegada por um processo histórico, manchado de discriminação e machismos contra a mulher, ainda assim o homem negro não consegue superar a renda auferida pela mulher (branca).

⁷ Referimo-nos aqui ao conceito de espoliação trabalhado por Lúcio Kowarick, leitura imprescindível para compreensão das várias dimensões de vulnerabilidade a que está a população historicamente excluída fica exposta.

De modo que, antes mesmo da concepção neoliberal sobre o Direito do Trabalho, enquadrando-o como obstáculo ao desenvolvimento econômico, verifica-se no Brasil, entremeada de períodos com maior e menor intensidade, uma fala de resistência e ataque, ecoada pelas classes dominantes, em face das leis trabalhistas e da estrutura institucional projetada no país para o seu funcionamento.

Conforme destaca Delgado, ainda que destituída de qualquer caráter justtrabalhistas, não há como negar a importância da Lei Áurea, sobretudo como marco histórico, para o Direito do Trabalho no Brasil.

De fato, constitui diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justtrabalhistas (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (2014, p. 106-7)

Iniciou-se então a era do trabalho livre no país.

Em razão da lei abolicionista, estima-se que 720.000 escravos (assim considerados por registros junto à matrícula nacional de escravos) tenham sido libertos no país. Boa parte deles deixaram o campo por falta de quem lá quisesse lhes oferecer trabalho, migrando para cidades. Contudo, esses não viriam a compor o proletariado nacional urbano, já então tomado por trabalhadores imigrantes (em suma maioria: italianos, portugueses, espanhóis e, posteriormente, japoneses) que aportaram no país. (FELICIANO, 2013, p. 79)

Para Feliciano (2013, 79), foi nesse período em que “criaram-se as condições socioeconômicas originais para a marginalização do negro e do mulato livre, uma vez que, embora libertos, faltaram-lhes direitos básicos como acesso à terra e ao trabalho.”

Ainda que também pouco experimentados no trabalho industrial que, então dava seus primeiros passos no Brasil, os imigrantes representavam a maioria absoluta do proletariado fabril. Afirmam-se que, em 1901, nove em cada dez operários eram imigrantes. (BATALHA, 2000, p. 12)

Os brasileiros efetivamente só passam a integrar o proletariado urbano do país, em meados do século XX, em razão do fomento da industrialização nacional (DELGADO, 2003, p. 64), bem como, na tentativa de se estancar iniciativas revolucionárias gestadas no seio do trabalho imigrante, como já anotado.

Ainda assim, aqueles que se dispunham a empenhar-se no trabalho fabril encontravam precárias condições de trabalho: jornadas extenuantes, baixíssimos salários e a concorrência do trabalho de mulheres e crianças.

Embora o trabalho fosse livre, as duas primeiras décadas do século XX se passaram sem qualquer tipo de regulação justralhistas, o que viabilizava formas de sujeição quase tão precárias quanto as descritas no período da escravatura. As relações de trabalho eram regidas por regulamentos internos, constituídos para impor disciplina no âmbito das fábricas, chegando ao absurdo de impor “multas e castigos físicos para pequenas falhas ou atos julgados condenáveis no interior do espaço fabril”. Ao que consta, ainda, “os horários e o ritmo de trabalho eram duramente supervisionados e às vezes pequenos erros ou atos sem importância implicavam multas altas [...]. Havia trabalhadores que chegavam a receber no fim do mês apenas dois terços de seus salários”. (DECCA, 1991, p. 3)

Sob o argumento moralista de preservação da ordem social, o trabalho infantil era incentivado, igualmente em condições degradantes e sem qualquer regulação legal.

Crianças de 9 a 14 anos trabalhavam comumente nas fábricas, recaindo sobre elas castigos físicos pesados. Crianças de cinco anos trabalhavam ocasionalmente nas indústrias e não escapavam de surras e castigos. Brincadeiras, conversas, vaias, ausências ao serviço, demora no banheiro eram consideradas faltas passíveis de punição, além de participação em greves, filiação aos sindicatos, erros no serviço, desobediência a quaisquer ordens e assim por diante. (DECCA, 1991, p. 4)

Com o crescimento das cidades e desenvolvimento do capitalismo, evidente pelos avanços na industrialização, surgem e se acirram novas contradições de classes. Condições degradantes de trabalho e a polarização da riqueza às custas do agravamento da situação de miséria em um dos polos, determinam o entrelaço de classe entre proletariado e a burguesia. Nessa toada, são registradas as primeiras lutas da classe operária. (TELLES, 1981, p. 2)

Importantes mobilizações guiadas pela organização operária se sucederam com a entrada do século XX – em sua maior parte expressas por movimentos grevistas que mantinham reivindicações predominantemente ligadas a questões salariais e à jornada de trabalho – até o desembocar “nas memoráveis greves dos anos de 1917/18 e 19”, as quais surtiram significativos efeitos na

elevação da consciência de classe do proletariado (TELLES, 1981, p. 3), além de conquista no campo legal.

Apoiado pela fundação do Partido Comunista do Brasil, a luta operária ganha contornos mais organizados e consistentes, fazendo surgir as primeiras leis trabalhistas: Lei n. 3.724, sobre acidentes de trabalho, em 1919; Lei Elói Chaves, n. 4.682, sobre aposentadorias e pensões, em 1923; Lei n. 4.982, garantindo direito de férias, em 1926, e culminando, posteriormente, com a “revolução de 30”, que instituiu o governo “provisório” de Vargas.

Nesse período se tem início o que chama Delgado (2014, p. 110) de “fase de institucionalização do Direito do Trabalho”. Marcados por intensa produção administrativa e legislativa do Estado, os anos quinze anos que se seguiam à instituição da Era Vargas, mantiveram-se voltados a implantação de um “novo padrão de gestão sociopolítica”.

O Estado largamente intervencionista que ora se forma estende sua atuação também à área da chamada *questão social*. Nesta área implementa um vasto e profundo conjunto de ações diversificadas mas nitidamente combinadas: de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, através de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização do sistema justralhista, estreitamente controlado pelo Estado. (2014, p. 110)

Um Estado, portanto, de política tipicamente corporativa-intervencionista. Preocupado em estabelecer controle absoluto sobre os trabalhadores, com a cooptação, através da garantia de um extensivo rol de direitos, e a coerção, revelada pela repressão dos movimentos sindicais movimentos pela classe operária.

Em 1943, através do Decreto-lei n. 5.452, foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas, reunindo assim a esparsa legislação trabalhista existente em um único diploma normativo.

Quanto aos fundamentos da legislação trabalhista brasileira, entre os estudiosos, diferentes tendências são propostas sobre o assunto, divergindo aqueles que compreendem a criação da legislação brasileira, como simples outorga do poder estatal, tal como dito a revolução de cima, visando controle e dominação da classe operária e aqueles que a tem como resposta à mobilização propositiva obreira. Há ainda uma tendência expressiva que considera a estrutura sindical brasileira uma

adaptação a realidade nacional das disposições da famosa *Carta del Lavoro* italiana, fundada sobre princípios da doutrina fascistas, instituidora do Sindicalismo Estatal (DIAS, 2009, p. 91)

Partidários da *tese de outorga*, advogam que a estruturação da legislação trabalhista, com a implementação de inúmeros direitos pelo Estado Novo derivou não das pressões de uma classe social, mas sim da implementação estatal, com vistas ao controle e pacificação das massas, necessários ao projeto desenvolvimentista do pretendido pelo governo. Argumento que reforça a referida tese é no sentido de que homens do governo teriam sido os responsáveis pela criação da CLT e que o detalhismo quantos aos direitos individuais assegurados reforçaria essa posição de controle (FAUSTO, 1995, p. 336).

E outro norte, figura a *tese do artificialismo* para quem a ação estatal não foi meramente uma concessão espontânea, como defende a tese da *outorga*, mas sim atuação tipicamente preventiva, “baseada na sua capacidade de se antecipar às demandas dos trabalhadores para mantê-los sob controle”. Para os defensores do *artificialismo* o sucesso da manobra estatal foi conseguir antever demandas sociais, assim conseguindo exercer “um maior controle político sobre os operários do que se ele tivesse promulgado a mesma legislação sobre pressão”. (FRENCH, 2001, p. 86)

Para French (2001, p. 86), tanto a tese da *outorga* como a da *artificialidade* sustentam suas razões através de um juízo elitista quanto à capacidade de reação e mobilização da classe trabalhadora brasileira, mormente porque sempre comparada de modo desfavorável com um proletariado europeu idealizado em termos de consciência de classe.

Paralelamente, há aqueles que creditam a regulamentação das leis trabalhistas os movimentos trabalhistas espontâneos, dentre os quais se destaca aqui a atuação do sindicalismo comunista.

Ao longo dos anos 20, a prática sindical comunista teve sua luta pautada na defesa do reconhecimento das organizações operárias e dos direitos trabalhistas, bandeiras que, não obstante, não a fez conivente com a política social do governo revolucionário instaurado em 1930. Os comunistas denunciavam a política “aliancista” do governo e rejeitavam a lei sindical, prezando pela independência dos movimentos sindicais, levando-os a criticar e excluir de seus manifestos sindicatos livres que buscavam a oficialização. Posição essa, aliás,

reavaliada, não unanimemente, em 1932, apenas como tática em prol do fortalecimento da atuação comunista e não como adesão ao projeto sindical de Vargas⁸. (ARAUJO, 1994, p. 212 e ss.)

Com atuação nos sindicatos “ministerializados”, acreditavam os comunistas (ainda que não deixassem a crítica sobre tal condição), conseguir estender seu alcance, triplicando o número de adeptos, ganhando a simpatia, inclusive, de sindicatos de posição moderada. Esse crescimento fez do comunismo “inimigo objetivo” dos anos 30 aumentando a repressão estatal. (ARAUJO, 1994, p. 214-5)

A despeito das teses da *outorga* e da *artificialidade* e a exemplo do sindicalismo comunista que continuou atuante no período, entre outros sindicatos, não se pode ignorar de tudo as lutas sociais que precederam a regulamentação das leis trabalhistas e as transformações pautadas pelo Estado Novo, sobretudo, greves e iniciativas políticas trabalhistas registradas entre os anos de 1934 e 1935, davam conta da disposição de um novo movimento sindical, agora legalizado, em defender “independentemente os interesses da classe operária. Assim, o novo movimento sindical vinculado ao Estado não era nem “agradecido”, como quer a retórica da *outorga*, nem dependente, passivo e “inautêntico”, como afirma a hipótese da *artificialidade*”. (FRENCH, 2001, p. 92)

Notadamente, a discussão diz muito sobre o que foi, em seus primórdios, o movimento sindical brasileiro e que reflexos essa condição gera até os dias atuais, cujas implicações serão pontualmente debatidas e analisadas por este trabalho.

O fato é que a maior parte dessas leis trabalhistas, pensadas nas primeiras décadas do século, se manteve em plena vigência, transpondo, inclusive,

⁸ Reportando a posição mantida pelos comunistas durante o período e as consequências de sua atuação dentro dos sindicatos oficiais, Araújo afirma que a entrada dos comunistas no modelo, embora não revelasse adesão ao modelo, porquanto representasse para o grupo uma estratégia de atuação, “[...] representou, no entanto, um rompimento com o campo da resistência à implantação do sindicalismo corporativista e contribuiu para o esvaziamento dos sindicatos autônomos. Nesse sentido, sua atuação nos sindicatos oficiais mostrou-se uma face de dois gumes. De um lado, permitiu que estes sindicatos se politizassem e se engajassem na luta pela autonomia frente ao Estado, ameaçando a concretização do projeto sindical do Governo. De outro, ao possibilitar o crescimento do número de sindicalizados e o fortalecimento destes sindicatos em detrimento das entidades livres, ela contribuiu para a criação das condições que inviabilizaram as propostas de sindicalismo autonomia e para a alteração da correlação de forças de modo favorável ao projeto corporativo”. (ARAUJO, 1994, p. 218)

a Constituição de 1988, cujo caráter democrático reforça a importância de tais direitos como fundamentais à garantia da cidadania.

1.4.1 A Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988, sem sombra de dúvidas, marca a história político-jurídica do país por priorizar, em suas mais diversas frentes, a sociedade civil, assegurando-lhe garantias e direitos, nas esferas individual e coletiva.

A garantia gradativa, em especial, pela Magna Carta de 1988 de direitos fundamentais obtidos pelo homem e pela sua efetiva participação no contexto civil, político, social, econômico e cultural, fez dela singular instrumento na composição do conceito de cidadania. (DELGADO, 2003, p. 86)

No âmbito dos direitos sociais, notabiliza-se a Constituição de 1988 por incorporar e ampliar direitos de fundamental importância para a classe trabalhadora fazendo, assim, com que tais direitos, agora constitucionalizados, ganhassem a projeção e estabilidade (legislativa) peculiares apenas às normas deste gabarito.

Entre os principais avanços estão, entre outros, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa “nos termos da lei complementar”, ainda não regulamentada, a redução da carga horária semanal para 44 horas, a jornada de seis horas para o trabalho realizados em turnos ininterruptos de revezamento, a ampliação do percentual de acréscimo para labor realizado em período extraordinário, a ampliação da remuneração das férias com o acréscimo de um terço e do período de licença-maternidade para 120 dias, equiparação quase completa dos direitos de trabalhadores rurais e urbanos, equiparação dos direitos do trabalhador avulso aos dos trabalhadores com vínculo empregatício e também aumento dos direitos dos domésticos.⁹

⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...] XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego

Pela singular importância, destacam-se ainda as conquistas de teor social obtidas, a proibição da diferença de salários e de critérios de admissão por motivos de sexo, idade, cor, estado civil, além de qualquer discriminação quanto ao salário e a pessoas com deficiência.¹⁰

A Constituição de 1988 também inovou ao listar a licença-paternidade e a previsão de posterior regulamentação de direitos como adicional de remuneração para aqueles que desenvolvem atividade penosas, o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, esse enfim regulamentado através da Lei 12.506 no ano de 2011¹¹.

Já na seara das relações coletivas, conforme anota Ramos Filho (2012, p. 339), a Constituição de 1988 portou-se de forma ambígua ao promover a negociação coletiva de trabalho prestigiando os acordos e as convenções coletivas voltados a ampliação de direitos, ao mesmo tempo em que admitiu a possibilidade de negociação coletiva quanto à jornada de trabalho e quanto aos salários.

Também se mostrou ambivalente, para uma constituição tão progressista nos mais diversos aspectos, a manutenção de regras de cunho autoritário, como as que sustentam o modelo corporativista sindical concebido na década de 30 e instrumentado perversamente pelo regime da ditadura militar. Foram mantidos os principais pilares da ultrapassa e limitada estrutura sindical, a contribuição obrigatória, a unicidade e a investidura sindical.

A importância dessa estrutura sindical e sua repercussão no mundo do trabalho exigirá da pesquisa, em momento posterior, um estudo mais aprofundado do tema, contudo, já aqui cabe sublinhar a artificialidade com que determinadas concessões, especialmente as de cunho social, são geridas ao longo da histórica

e do salário, com a duração de cento e vinte dias; [...] XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso [...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

¹⁰ Art. 7º [...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

¹¹ Art. 7º [...] XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; [...] XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; [...] XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

desse país: um extenso rol de direitos e uma limitada estrutura de reivindicação e contestação.

1.4.2 Desregulamentação e flexibilização

A promulgação da Constituição Federal de 1988, com a constitucionalização de diversos direitos trabalhistas tipicamente contemplados por leis ordinárias, não foi suficiente para obstar o intento de *reforma trabalhista* promovida em diversos países pelo mundo e que no Brasil ganhou força especialmente na década de 90.

Vistos historicamente como óbices ao desenvolvimento da produção e interesses do capital, os direitos dos trabalhadores foram ao longo das últimas décadas golpeados por iniciativas de desregulamentação e flexibilização.

Estabelecendo uma correlação entre o avanço promovido pelo capital sobre os direitos dos trabalhadores em diversos países do mundo e o intentado no Brasil, Ramos Filho (2012, p. 360-361) afirma que no Brasil não se fez necessária uma verdadeira *reforma trabalhista* por duas razões fundamentais. A primeira, porque jamais haveria se estabelecido aqui uma regulação estatal rígida das relações de trabalho subordinado “constituindo-se em arranjo ambivalente que, segundo suas características fordistas e corporativistas, sempre “tutelou” as relações de trabalho de modo a colocar a classe trabalhadora “no seu devido lugar”. A segunda razão, pelo fato de que, depois das primeiras flexibilizações havidas no período de 1965 e 1988 e do hibridismo constitucional de 1988, “a resultante da correlação de forças entre as classes sociais durante a constituinte já havia contemplado as principais reivindicações do empresariado no campo do direito individual.

A respeito da posição híbrida adotada pela Constituição Federal, também se manifesta Delgado, sustentando que:

É bem verdade que a ideia geral flexibilizatória remonta ao final da década de 1980, com a Constituição então aprovada. De fato, a Constituição retirou ao Direito Individual do Trabalho a rigidez intocável que caracteriza suas normas ao longo das décadas anteriores. A nova Constituição, no contexto da democratização que absorveu e incentivou no país, permitiu à *negociação coletiva sindical* adequar, em certa medida, apenas adequar

*parte das normas gerais trabalhistas às necessidades e especificidades de segmentos socioeconômicos e profissionais. Desse modo, o Direito Individual do Trabalho passou a sofrer, a partir de 1988, modificações tópicas, setorializadas e circunstanciais, adaptado por normas coletivas negociadas através da participação dos sindicatos obreiros. Com respaldo na orientação constitucional de 1988, passou-se a atenuar o rigor provindo da excessiva generalidade das normas heterônomas estatais trabalhistas em benefício da adequação às especialidades de certos segmentos produtivos e profissionais, respeitando-se, sempre, o *patamar civilizatório mínimo consagrado pela ordem jurídica*, conforme apreendido pelo *princípio da adequação setorial negociada*. Não se trata (ou tratava) de renúncia ou redução de direitos ... porém apenas de uma adequação setorial, via negociação coletiva, respeitando o piso conferido pela ordem jurídica imperativa heterônoma existente. (2014, p. 609, grifos do autor)*

Não obstante, inúmeras ações de cunho precarizante foram instrumentalizadas por meio de alterações e inovações legislativas sob o *lobby* do empresariado, gerando profunda repercussão sobre o mundo do trabalho, entre elas a saber: a possibilidade de quebra da irredutibilidade salarial pela autorização constitucional da negociação coletiva (art. 7º, VI, da CF); a possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho normal e do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, também pela previsão constitucional de negociação coletiva (art. 7º, XIII e XIV, da CF); a recepção pela CLT da figura da “cooperativa de mão de obra”, com a previsão de que não haveria vínculo de emprego entre sociais cooperativas e seus associados, ou entre as cooperativas e os respectivos tomadores de serviços (art. 422 da CLT); a possibilidade de conciliação extrajudiciais com “eficácia liberatória geral” nas comissões de conciliação prévia (art. 625-E da CLT); o fim da indexação salarial pela perda inflacionária (a partir das datas bases-de 1996), substituídas pela livre negociação coletiva, sem garantias de repasse mínimo (Lei n. 10.192/2001 – a rigor, hipótese de desregulamentação); a instituição do “banco de horas”, permitindo a compensação simples das horas excedentes da oitava diária, até o limite de dez, no interregno de um ano, sem pagamento de adicional (art. 59, §2º, da CLT); a previsão de contrato de trabalho em regime de tempo parcial (art. 58-A da CLT), entre outras. (FELICIANO, 2013, p. 136)

A jurisprudência do maior Tribunal do Trabalho do país também deu ao longo das décadas, desde 1988, claros sinais de flexibilização na interpretação das normas e princípios trabalhistas. A própria Súmula n. 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 1993 (acrescida em 2000 e depois mantida em 2003 e em 2011), flexibilizou a posição acerca da terceirização em relação ao verbete que

a precedeu, a Súmula n. 256, conforme será pontualmente detalhado ao longo do trabalho.

Também viria o TST a cancelar gravames flexibilizadores em oportunidades diferentes: com a Súmula n. 349 (de 1996), ao dispor que “[a] a validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho”; com a Súmula 423 (2006), no sentido de que “[e]stabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras”; entre outras. Anote-se que a Súmula n. 349 veio a ser cancelada no ano de 2011. (FELICIANO, 2013, p. 137)

Delgado afirma que a “política trabalhista vigente na maior parte da década de 1990 e no início do século XXI, incentivou abertamente a redução do preço da força de trabalho, por meio da diminuição direta ou indireta de direitos trabalhistas” – ou seja, em suma, via desregulamentação empregatícia do mercado de trabalho. (2003, p. 112)

Conforme se observa, especialmente através dos enunciados chancelados pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho (C.TST), a onda de flexibilização não se conteve apenas nos primeiros anos da década dos anos 2000, ela tem paulatinamente se espreado e tomado força nos períodos de crise e consequente desemprego.

Atualmente, de acordo com o Departamento Intersindical de Assessoria parlamentar (DIAP), tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, 55 matérias que poder vir a ferir diretamente direitos trabalhistas e sociais conquistados pela população. Entre elas, seguramente, uma das mais importantes devido ao seu poder de alcance de desregulamentação de direitos, o Projeto de Lei (PL) 4.302/1998, que prevê, basicamente, ampla liberdade de subcontratação por meio da terceirização, não que mais encontraria qualquer limite, já que a tornaria lícita para todo o processo produtivo, ou seja, permite o uso em atividades principais e acessórias, sem restrições significativas.

A terceirização, conforme se buscará demonstrar ao longo dos próximos dois capítulos desta pesquisa, revela-se, especialmente nos moldes praticados pelo mercado brasileiro, um atentado contra os direitos dos

trabalhadores. Implicando afronta não apenas ao patamar mínimo civilizatório conquistado, dentro do qual se destaca o direito à livre mobilização sindical, mas à estabilidade e harmonia da sociedade como um todo.

2 TERCEIRIZAÇÃO

2.1 Introdução da terceirização no cenário brasileiro

Como visto, a crise do padrão de acumulação taylorista/fordista deflagrada entre o final da década de 1960 e o início da década de 1970, obrigou o mundo capitalista a promover um amplo processo de reestruturação produtiva com vistas a recuperação de seu ciclo reprodutivo. Provocadas em grande parte pela implementação e difusão do modelo de organização japonês, o *toyotismo*, essas alterações viriam a impactar não apenas o modo de produção industrial, como também a vida social e políticas daqueles todos que estavam sujeitos direta e indiretamente ao poder do capital.

Não imune a essa tendência, a difusão¹² da terceirização no Brasil se deu paralelamente a inserção do modelo de produção toyotista de organização e gestão do trabalho, tendo como característica um processo de adoção paulatino, setorizado e periódico (DRUCK, 1995, p. 97).

A primeira fase do toyotismo ocorre já no final da década de 1970 e início da década de 1980 com a adoção dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) como medida de combate a recessão econômica vivida pelo país (DRUCK, 1995, p. 97).

Os CCQs sofreram um rápido desgaste com a oposição dos sindicatos e direção das empresas arraigados ao modelo centralizado de organização (DRUCK, 1995, p. 98), característico do modelo fordista e ainda alimentado pelas práticas ditatoriais incentivadas durante a ditadura militar¹³.

Com a retomada do crescimento econômico em meados de 1980 e a implantação de novas tecnologias de automação, o país se abre para a segunda fase de implementação do toyotismo. Práticas do modelo japonês como *just-in-time* dos Programas de Qualidade Total encontraram maior espaço, sobretudo na

¹² Destaca-se aqui a difusão do modelo não a implementação, uma vez que as primeiras noções de terceirização no país remontam a década de 50 com a chegada ao país das multinacionais, especialmente as ligadas ao setor automobilístico.

¹³ Druck (idem) anota em seu estudo as dificuldades encontradas no início da década de 70 para a implementação do toyotismo no mercado brasileiro, sobretudo em razão da política ditatorial do período que estimulava um modelo centralizado, sendo tal comportamento refletido também na atuação e ideário dos empresários e administradores da época.

indústria automobilística e grandes empresas focadas nas exportações (DRUCK, 1995, p. 98)

A terceira fase de propagação do toyotismo será fortalecida pelo ímpeto político econômico – afinado ao ideal neoliberal – de modernização e abertura, via globalização, da economia e indústria nacional, na década de 1990. Para Druck o período ficará marcado como a década da qualidade e da epidemia da produtividade, condições estratégicas para a expansão da terceirização no país¹⁴.

Estas duas práticas de gestão, mesmo que já testadas e aplicadas anteriormente em vários setores e empresas, assumem, nesta última década, um caráter *epidêmico*. De fato, generalizam-se com muita rapidez por todas as atividades da economia, na produção industrial, nos serviços, no comércio, em empresas de porte pequeno, médio e grande. No caso da terceirização, além desta rápida e ampla difusão, há um elemento qualitativo de peso, pois muda o tipo de atividade terceirizada, atingindo não somente aquelas áreas consideradas *periféricas* – os serviços de apoio (alimentação, limpeza, transporte, etc.) como também as *nucleares ou centrais* (produção/operação, manutenção, usinagem, etc.) (1995, p. 100, grifo do autor).

Desde então, e ainda mais fortemente nas últimas décadas, traduzindo os principais pilares do novo ideal produtivo neoliberal, de *liofilização organizativa* da empresa flexível e enxuta, a terceirização foi responsável pela reestruturação não apenas da base produtiva, como, também, do modelo de mercado de trabalho do país.

Diferentemente da experiência de países desenvolvidos, no Brasil a terceirização manteve-se, segundo Pochmann (2008, p. 40), “associada ao ambiente persistente de semi-estagnação da econômica nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista”, sendo essa a razão pela qual no país a prática “vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, mais caracterizada pela minimização de custos e adoção de estratégias empresariais de resistência (sobrevivência)”.

¹⁴ Para se ter ideia do crescimento da terceirização no período, segundo Pochmann (2008, p. 57), entre 1990 e 2005, os postos de trabalho terceirizados foram multiplicados por 7 vezes, passando de 60,5 mil para quase 424 mil, enquanto que nesse mesmo período, o total de postos de trabalho no mesmo Estado foi multiplicado apenas por 1,4 vezes.

2.2 O fenômeno da terceirização

É certo que é a expressão terceirização, assim como a prática, foi cunhada pela ciência empresarial. Nessa seara, a expressão resultaria do neologismo da palavra *terceiro*, trazendo aqui a figura de um intermediário. Segundo consta, o objetivo aqui seria destacar a descentralização de atividades entre empresas, não a existência de um terceiro estranho a relação, conforme acepção jurídica do termo (DELGADO, 2014, p. 453).

Amauri M. Nascimento e Sônia M. Nascimento (2014, p. 652), afirmam que terceirizar “é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originalmente seriam exercitáveis no âmbito do contrato-originário, mas que passam, pela subcontratação, a gravitar no âmbito do contrato derivado”.

É nesse sentido em que, acreditamos, foi a construção do referido neologismo pautada, ou seja, na tentativa de destacar a figura de um terceiro que não figura no contrato-originário entre comprador e vendedor, consumidor e prestador, mas que vem a compor a cadeia produtiva, assumindo obrigações e direitos.

Reconhecido pelo dicionário Houaiss, o neologismo assim é definido:

[...] a forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outra suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração (HOUISS; VILLAR, 2001, P. 2.700).

Em outros países cuja prática também é adotada, prioriza-se na designação a relação formada entre as duas empresas, qual seja, a subcontratação, assim: *outsourcing* nos Estados Unidos; *soustraitance* na França; *subcontrattazione* na Itália; *subcontratação* em Portugal; *subcontratación* na Espanha.

Outro neologismo promovido pela designação da prática seria o *terciarização*, de *terciário*, pois ligada ao setor de produção terciário, referente às atividades de serviços.

Segundo Delgado (2003, p. 138), contudo, terceirização não se confunde com terciarização, pois “enquanto a primeira refere-se a um modo de gestão empresarial e de contratação da força de trabalho, inclusive com respaldo justralhista, a segunda designa, apenas um segmento da economia”.

Veremos, contudo, que a terceirização pode resultar, ao longo das várias estâncias que o processo pode alcançar, na terciarização, isso porque, a maior parte das empresas que fornecem mão de obra especializada encontra-se no setor de serviços. De modo que terceirização e terciarização não se confundem, quando sim podendo ser um reflexo do outro.

Destacam-se na literatura especializada, ainda, expressões como “*focalização*” e “*descentralização*”, ambas externas ao Direito, voltam-se ao que se propõe aprioristicamente a prática de terceirização, ou seja, a possibilidade de a empresa tomadora/contratante dedicar-se potencialmente a sua atividade principal (atividade-fim), enquanto a prestadora/contratada compromete-se com as atividades acessórias (atividade-meio) (DELGADO, 2003, p. 139).

2.2.1 Conceito: o que é a terceirização?

A terceirização ainda não encontra no ordenamento jurídico pátrio definição legal, inexistindo também qualquer norma jurídica que disserte tecnicamente acerca da prática¹⁵.

De acordo com Viana (2004, p. 203), “A terceirização transformou-se em uma expressão de variados sentidos jurídicos na medida em que as relações de trabalho tornaram-se cada vez mais críticas em decorrência das mutações sociais que se verificam e de velocidade desconhecida.”

Conforme destaca Machado (2014, não paginado) não se trata a terceirização de um tipo contratual ou uma categoria jurídica, mas de um difuso processo organizativo de natureza eminentemente econômico-financeira que pode corresponder a uma diversificada modelação jurídico-negocial. Nesse viés, conceitua-la será sempre um desafio.

Para a ciência empresarial a terceirização, em linhas gerais, apresenta-se como um mecanismo de gestão ou uma técnica moderna de organização que possibilita a uma empresa, diante das exigências impostas pela globalização quanto a competitividade, transferir a outra empresa, através da subcontratação, atividades

¹⁵ Acerca da prática, a iniciativa legislativa que mais próximo chegou da regulamentação, o Projeto de Lei 4330/2004, é silente quanto possível definição de terceirização, limitando-se o seu texto a dispor sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

e serviços que, segundo sua avaliação, não pertençam ao nicho central de sua atividade preponderante, sobre o qual a empresa deve concentrar seus esforços, reduzindo dessa forma sua estrutura operacional, seus custos e desburocratizando a administração.

Os objetivos seriam, basicamente, foco na atividade principal, busca pela maior qualidade do produto e dos serviços proveniente da esperada especialização, maior flexibilidade (com a possibilidade de mudanças de estratégias), maior competitividade, redução do espaço e conseqüentemente dos custos, desburocratização do negócio, incentivo ao empreendedorismo.

Reduzindo todas essas perspectivas em conceito, a terceirização é definida pelo administrador Giosa da seguinte forma:

[...] uma técnica moderna de administração que se baseia num *processo de gestão*, que leva a mudanças estruturais da empresa, a mudanças de cultura, procedimentos, sistemas e controles, alimentando toda a malha organizacional, com um objetivo único quando adotada: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para sua atividade principal (2007, p. 23).

Viana (2004, p. 217) destaca que muito além de reduzir custos e priorizar pela especialização da produção, a terceirização foi um modo com que a grande empresa buscou reagir diante da perda de previsibilidade que o sistema fordista garantia. Ou seja, o conceito de terceirização empresarial sempre esteve imbuído da ideia de flexibilização que tomou conta da indústria e mercado a partir da disseminação do sistema toyotista.

No âmbito da sociologia, destaca-se na formulação do conceito, em geral, o *trabalhador* como epicentro do fenômeno.

Nesse sentido, Marcelino (2014, p. 402, grifo nosso) conceitua a prática da terceirização como “[...] *todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho*”.

Para a autora, a pertinência da definição reside no fato de que a natureza dos contratos firmados entre tomadora/prestadora e trabalhador é o que há de mais estável nesse tipo de relação.

Nossa opção em privilegiar as relações de trabalho na definição de terceirização se dá também porque procuramos analisá-la do ponto de vista

da classe trabalhadora, mas principalmente, porque é na natureza dos contratos firmados entre as empresas/fundações e os trabalhadores que encontramos o que há de mais estável nessas relações. *Todo o resto é fluido: a definição de atividade-fim e atividade-meio, a real capacidade técnica das empresas subcontratadas, a noção de parceria, a ideia de que a terceirização garante qualidade.* E, quando falamos de relação empregatícia, não estamos nos referindo ao tipo de contrato que o trabalhador estabelece (temporário ou por tempo indeterminado) nem às condições de remuneração e proteção desse trabalho (presença de mais ou menos direitos trabalhistas, maior ou menor salário). Referimo-nos ao fato de que, entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve para benefício da produção ou do serviço de uma empresa, há uma outra empresa, cujos recursos provêm da primeira (mesmo que a terceira seja contratada por mais de uma tomadora) e os lucros são auferidos a partir da intermediação da força de trabalho. Importa pouco nessa relação, portanto, que a empresa terceirizada tenha ou não maior capacidade técnica que a contratante (2014, p. 402, grifo do autor)

Notadamente, os estudos da autora visam trazer valiosa, pois necessária, praticidade na abordagem da questão.

Diante da repercussão direta e frequente da prática nas relações laborais, bem como das impropriedades encontradas na definição empresarial quando transmutada para o âmbito do Direito do Trabalho, necessário destacar ainda o esforço doutrinário justralhista para definir o que vem para ela ser a terceirização.

Como se poderá perceber mais adiante, contudo, ainda que as definições venham a convergir para semelhantes conclusões jurídicas, diferentes enfoques são dados pelos autores na construção do conceito.

Nas palavras de Martins “*consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa*”, podendo esse deslocamento de funções se dar tanto na produção de bens como de serviços, como uma forma de parceria, ante possibilidade da prestadora agregar sua atividade fim à atividade meio da tomadora (2012, p. 10, grifo do autor).

Anota ainda que “o objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também vencer no mercado”. (MARTINS, 2012, p. 11).

Já para Delgado “[...] *terceirização é o fenômeno pelo qual se desassocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente*”. Ainda de acordo com o mesmo autor “por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a

este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente” (2014, p. 452, grifo do autor).

Tais definições destacam com propriedade a ruptura paradigmática promovida pela terceirização com o modelo clássico empregatício, que, historicamente, se funda em relação de caráter essencialmente *bilateral*, formada entre trabalhador e empregador (art. 2º, *caput*, CLT).

Isso porque, a partir da terceirização a relação passará a ser *trilateral*, figurando então: *empresa tomadora de serviços*, contratante e a quem verterá o benefício do trabalho empregado; *empresa prestadora ou terceirizante*, que assumirá a produção, o risco do negócio e relação empregatícia com a mão-de-obra¹⁶; e o *trabalhador terceirizado* que empenhará sua força de trabalho em prol da empresa tomadora sem, contudo, com ela manter qualquer vinculação contratual.

Realizando um paralelo entre o modelo clássico de contrato de trabalho e a terceirização, Delgado ensina que:

[...] enquanto no modelo clássico o empregado presta serviços de natureza econômica-material, diretamente ao empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, com o qual possui vínculo empregatício (art. 2º, *caput*, da CLT), na relação trilateral terceirizante o empregado presta serviços a um tomador, apesar de não ser seu empregador efetivo. A relação de emprego é estabelecida com o outro sujeito, a empresa interveniente ou fornecedora (2003, p. 139).

Como bem destacado por Viana (2004, p. 207), a terceirização desafia não apenas os princípios protetivos que formam e informam do Direito do Trabalho, como também desafia o próprio conceito de empregador, na medida em que “há um sujeito que *admite e assalaria* e um outro que efetivamente dirige”.

Sim, porque elege e individualiza a lei – art. 2º da CLT¹⁷ – como empregador aquele¹⁸ que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, exigindo-se para o aperfeiçoamento do conceito que todas as elementares nele contidas se encontrem presentes na prática.

¹⁶ Embora pareça muito parelha a relação e os objetivos estabelecidos entre empresa tomadora e prestadora de serviços, Viana (2004, p. 206) nos lembra que “O que esse intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens e serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: ele subloca-a”.

¹⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹⁸ Diferentemente do destacado na lei, não é a empresa o empregador, mas sim a pessoa física ou jurídica reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos.

Para a caracterização da relação empregatícia, exige o modelo clássico bilateral que estejam presentes os seguintes elementos, os quais são por sua vez inarredáveis: trabalho *não eventual*, realizado por *pessoa física*, com *personalidade* na prestação, em situação de *subordinação* e com *onerosidade* (art. 3º, CLT)¹⁹.

Em tese, a não vinculação empregatícia entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços se justificaria pela ausência de *onerosidade*, porque quem efetivamente remunera e decide como fazê-lo, respeitados os limites legais, é a prestadora; de *personalidade*, porque pode o trabalhador ser substituído por outro com a mesma capacidade técnica; e da *subordinação*, uma vez que a prestadora dirigiria, controlaria a prestação de serviços.

Não obstante, soa quase que unânime entre os doutrinadores trabalhistas ser a *subordinação jurídica* o principal elemento característico do contrato de trabalho. Outros critérios também buscaram caracterizar a relação entre empregador e empregado, como, por exemplo, a dependência econômica ou, ainda, a dependência técnica, entre outros, contudo, todos teriam se mostrado insuficientes (FONSECA, 2002, p. 135).

Tanto é a subordinação o ponto nevrálgico da relação de emprego que muitos autores indicam, e a jurisprudência é nesse mesmo sentido como veremos oportunamente, que seria ela a pedra de toque para a terceirização seja plenamente válida, ou seja, a existência de subordinação ou não entre trabalhador e tomadora é que definiria no plano prático qual é, de fato, o tipo relação jurídica mantida entre as partes.

O avanço ostensivo do processo de terceirização no cenário brasileiro registrado nas últimas décadas tem desafiado não apenas o paradigma celetista de normatização das relações bilaterais, mas também a matriz humanista e social da Constituição de 1988 que garante a proteção ao emprego.

¹⁹ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

2.2.2 Tipos de terceirização

Segundo a ciência administrativa, o sucesso da terceirização está na possibilidade, da empresa concentrar suas energias na atividade principal do empreendimento, descentralizando e delegando tudo aquilo que a desvia desse objetivo.

Ao invés da verticalização das atividades produtivas, conforme exigia o modelo de organização taylorista-fordista do trabalho para assegurar a padronização da oferta dos componentes do conjunto das atividades, ganhou expressão justamente o movimento de desverticalização das atividades. Assim, cada empresa buscou identificar, inicialmente, o seu núcleo de competência (*core competence*) no interior do processo de produção, visando a externalizar as demais etapas do processo produtivo (POCHMANN, 2008, p. 53).

Nesse movimento de transferência de determinadas etapas da produção para empresas subcontratadas, duas modalidades de terceirização se consolidaram, sendo elas: a terceirização “*interna*” e a terceirização “*externa*”.²⁰

Esse tipo de classificação é a mais usual, contudo, a diferenciação baseada no *lugar* pode ser relativa, uma vez que, pode acontecer – mesmo por exceção – que a empresa externalize etapas de seu ciclo produtivo, mas suas parceiras atuem na mesma planta, num único ambiente – como ocorre em algumas fábricas de automóveis. Outras vezes, inversamente, a empresa internaliza empregados de outra, mas esses trabalhadores permanecem fora dela – como é o caso de alguns *call centers*.

Nesse sentido, pertinente a classificação trazida por Delgado (2003, p. 119) que complementa a divisão proposta quanto ao lugar através da estipulação do tipo de serviço prestado. Para a autora a *terceirização interna* corresponde a possibilidade de *terceirização de serviços*, enquanto a *terceirização externa* corresponde a possibilidade de *terceirização de atividades*.

A terceirização *interna* da empresa tomadora, ou *terceirização de serviços*, ocorre quando a tomadora contrata uma empresa prestadora para a

²⁰ Sobre o tema consultar DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003 e VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*. n. 45, 2004, p. 203-242.

Maurício Godinho Delgado (2006, p. 44), em sua obra *Capitalismo, Trabalho e Emprego*, por sua vez, também faz relação aos dois tipos de terceirização, contudo, os distinguindo entre terceirização trabalhista, que corresponderia a interna, e terceirização empresarial, que corresponderia a externa.

realização de serviços especializados *não-essenciais*. Nesse caso, normalmente, a contratante/tomadora *internaliza* os trabalhadores terceirizados, sendo a função desempenhada em suas dependências, sob sua direção e fiscalização (DELGADO G., 2003, p. 120 e ss.).

Essa é a hipótese regulada pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST e materializa-se no exemplo clássico da terceirização de serviços de conservação e limpeza e vigilância.

A característica dos contratos envolvendo esse tipo de terceirização é a transferência de atividades *não essenciais* ao funcionamento do processo produtivo, sendo essa, inclusive, uma condicionante para a validade. Não é comum, por essa razão ainda, a formalização de contratos de longo prazo ou mesmo que atuem como parceiras, o objetivo é trabalho especializado (POCHMANN, 2008, 53).

Importa à formulação jurisprudencial a ocorrência da subcontratação de mão de obra, ora denominada terceirização, “que tem por elemento principal o trabalho humano prestado no interior do processo produtivo controlado pela entidade tomadora” (AMORIM; DELGADO, 2015, p. 157).

A segunda modalidade de terceirização, a *externa* ou a terceirização de atividades (DELGADO G., 2003), ocorre quando a empresa tomadora opta pela transferência, através do contrato de prestação, da responsabilidade pela produção de determinados bens necessários à consecução de sua atividade-fim a empresa terceira (MIRAGLIA, 2008, p. 138).

Embora existam exceções, conforme já apontado, na terceirização de atividades a prestação transcorre nas dependências da empresa contratada, que é quem arca com todos os custos do empreendimento, nos termos do art. 2º da CLT.

Nesse tipo de terceirização, é comum que a empresa tomadora externalize etapas inteiras de seu ciclo produtivo, se concentrando apenas em sua atividade principal, sua atividade-fim²¹. Pela proximidade existente entre a atividade-

²¹ Quanto à extensão da terceirização externa, há divergências entre a doutrina acerca da possibilidade dela ser pautada pelo critério que separa o processo em atividade-fim e atividade-meio. Viana afirma que na terceirização externa “a discussão sobre atividade-meio ou fim simplesmente *não se coloca*” (2012, p. 2000). Contudo, quando se posiciona, o autor o faz claramente sob a ótica da relação bilateral e não sob a ótica da relação trilateral. Nesse caso, sob a ótica da relação de emprego estabelecida entre trabalhador e empresa parceira, de fato, não se pode dizer que o trabalhador realiza atividades-meio, sobretudo porque a atividade ali desempenhada deve compor a atividade final da parceira. Não obstante, quando a análise se dá em torno da relação trilateral estabelecida entre as partes, não há dúvidas que a atividade desenvolvida pelo trabalhador junto à parceira compõe (ou deve compor) a atividade-meio da tomadora.

fim da tomadora e o produto final da prestadora, costuma-se denominar as empresas prestadoras de “empresas *parceiras*”.

Sob a condição de parceria, contudo, se pressupõe a existência de relação comercial entre empresas economicamente independentes e juridicamente autônomas, sob pena de estar-se diante de verdadeiro grupo econômico, nos termos no art. 2º, parágrafo 2º da CLT, o qual prevê, ainda, a possibilidade de responsabilização solidária entre as empresas envolvidas.

Com relação a prestadora, o que deve interessar a tomadora é o produto final, por isso o apelo da prática pela especialização.

Anota o jurista Souto Maior (2000, p. 321) que, do ponto de vista do direito juslaboral, são elementos essenciais à validade da terceirização justamente a independência e a especialização da prestadora de serviços.

Quanto a terceirização se dá fora do âmbito do estabelecimento da empresa tomadora, sua aplicação pode ser mais facilmente vislumbrada. No entanto, juridicamente, uma empresa poderá deixar de produzir determinado item necessário para a consecução de seus objetivos, confiando a outra empresa a realização dessa produção, desviando-se a formação do vínculo empregatício, somente quando a prestadora de serviços possua uma unidade produtiva própria e não se constitua com o único objetivo de prestar serviços a primeira, pois isso demonstra o controle de uma sobre a outra, caracterizando o grupo econômico, sendo este o real empregador, resultando que todas as empresas componentes do grupo, controladora e controladas, serão responsabilizadas solidariamente pelos créditos trabalhistas (art. 2º, §2º da CLT). [...] Destaque-se, ainda, que essencial para a validade da terceirização, do ponto de vista do direito do trabalho, a especialização da empresa prestadora de serviço. Uma empresa que se constitua com o objetivo único de colocar mão-de-obra a serviço de outro não possui atividade empresarial alguma e, por isso mesmo, não pode ser considerada empregadora, formando-se, obrigatoriamente, o vínculo com a empresa tomadora de serviços (2000, p. 321).

A preocupação é válida, sobretudo porque, conforme destaca Pochmann (2008, p. 53) “o alinhamento das empresas parceiras tende a ser maior que na terceirização-base, envolvendo uma série de requisitos de competição, como a integração a cadeia de produção qualidade, prazos, produtividade, entre outros”.

Giosa (1997, p. 32), por sua vez, afirma que “os conceitos de terceirização que circunscrevem o processo às atividades-meio do tomador do serviço não analisam a questão em sua inteireza. Na realidade, o fenômeno não se limita às atividades-meio, atingindo atividades-fim das entidades terceirizantes”. O exemplo dado pelo Autor remete a realidade das indústrias têxtil, automobilística e gráfica, onde, muitas das vezes, apenas há a idealização e a etiquetagem do produto, correndo todo o restante do processo por conta das empresas parceiras. Não obstante à existência de divergência doutrinária, pretendemos manter como referência tal classificação pela posição estratégica que ela propiciará quando o trabalho versar sobre o impacto da terceirização na organização coletiva e sindical da classe trabalhadora.

Nessas circunstâncias, tornam-se recorrentes os casos em que a empresa prestadora submete-se quase que totalmente aos comandos e diretrizes da tomadora para com ela poder contratar. Esse processo inclui investimentos com a transferência de tecnologia e a assimilação de comandos de gestão, que viabilizam não apenas contratos mais longos, como também a necessidade de dedicação quase que exclusiva por parte da prestadora em prol da tomadora, caso frequente em se tratando de contratos entre grandes e pequenas ou microempresas, com predominância do poderio econômico das primeiras.

É pertinente afirmar que na terceirização externa “livra-se dos do peso do domínio” (VIANA, 2012, p. 204), sem deixar, efetivamente, de dominar.

Sob o aspecto formal, a empresa torna-se horizontal. Organiza-se em rede, distribuindo etapas da cadeia produção entre inúmeras outras empresas especializadas. Sob o aspecto substancial, ela, tomadora, mantém-se vertical ao passo que consegue, mesmo que descentralizada, produzir de forma sincronizada e sob o mesmo patamar de qualidade (VIANA, 2004, p. 217).

Por essa razão, importa ao aplicador da lei atentar-se as particularidades de cada caso em concreto, de modo que mero invólucro formalista ou mesmo a vontade eventualmente manifesta, não prevaleça sobre a realidade prática efetivada ao longo da prestação de serviços. Para tanto, conta o Direito do Trabalho com o *princípio da primazia da realidade sobre a forma*²² como um dos seus princípios informadores.

Como visto, a fórmula terceirizante desorganiza por completo o sistema de garantias e direitos previstos pelo Direito do Trabalho, se por um lado ela expulsa a mão-de-obra contratada, por outro ela a recolhe posteriormente e de forma parcial impondo-lhe condições precárias de trabalho, sem, em nenhum momento, ceder quanto ao controle e manipulação da prestação.

Conforme veremos no decorrer do trabalho, um dos principais objetivos da terceirização é justamente o desmantelamento da organização sindical, com a

²² Quanto ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, afirma Delgado (2014, p. 206) que no Direito do Trabalho “A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes. [...] o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio é recorrentemente utilizado nos casos levados a litígio junto a Justiça do Trabalho, cuja realidade fática demonstra que, embora contratado formalmente pela empresa prestadora de serviços e por ela remunerado, submete-se o trabalhador exclusivamente a direção e interesses da empresa tomadora de serviços, em evidente terceirização ilícita.

desestruturação da identidade de classe e da unidade dos trabalhadores, propiciadas pelo modo fordista de produção, e que está diretamente ligada ao ideário neoliberal de retomada de seu projeto global de dominação.

Por fim, cabe ressaltar que quanto a terceirização externa inexistem qualquer regulamentação legal ou mesmo jurisprudencial quanto a prática no país.

2.3 Terceirização no direito comparado

Sem sombra de dúvidas, trata-se hoje a terceirização de um fenômeno mundial, razão pela qual torna-se imprescindível para o presente estudo observar como o tema vem sendo tratado mundialmente.

Na Alemanha, a questão, assim como no Brasil ainda carece de regulamentação legal, não havendo qualquer tipo de proibição. Nas discussões políticas e legais mantidas no país, o termo “terceirização” recebe conotação de um modo de gestão organizacional, referindo-se, assim como aqui, à delegação de atividades não nucleares da empresa, em suma, atividades especializadas. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 22)

Também naquele país, há uma forte proteção ao regime de emprego, apoiada não apenas na legislação constitucional, mas também na legislação infraconstitucional e inúmeros acordos e convenções coletivas, especialmente contra o despedimento injustificado. Tais proteções e travas normativas funcionam, certamente, como elemento de restrição à terceirização, inviabilizando a generalização da terceirização e, conseqüentemente, seu efeito desagregador. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 22)

Na França, o Código do Trabalho, por meio de seu artigo L. 8.231-1, “define como crime toda atividade fornecimento de mão de obra com fim lucrativo, que tenha efeito de causar um prejuízo ao trabalhador ou impedir sua aplicação de normas trabalhistas, regulamento ou contrato coletivo.” Em tais casos, o contrato é nulo e há previsão de penas de 2 (dois) anos e multa aos contratantes. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 23-24)

A preocupação francesa é no sentido de eliminar qualquer prática voltada a especulação e exploração a proibição da intermediação de mão de obra,

administindo apenas a locação temporária de trabalhadores do trabalho alheio, enquadrada no conceito de marchandage.

De acordo com Martins (2012, p. 21), na França a “terceirização dos serviços tem sido feita mediante contratos de cooperação entre as partes, tendo por objeto licença de patente, licença de marca, know-how, sbempreitada, contratos de fabricação comum, consórcio, contrato de pesquisa”, sendo possível, inclusive, para atividades-fins da empresa.²³

No México, com a reforma trabalhista realizada no ano de 2012, a terceirização de serviços passou a ser regulada pelo art. 15-A da Lei Federal do Trabalho de 1º de maio de 1970, o qual prevê que i) o trabalho em regime de subcontratação não poderá abarcar a totalidade das atividades desenvolvidas pela entidade tomadora; ii) deverá justificar-se por seu caráter especializado e; iii) não poderá compreender tarefas iguais ou similares às desenvolvidas pelos empregados da empresa contratante.

Pontua Delgado e Amorim (2015, p. 27), que dados divulgados pelo Ministério do Trabalho do México, no ano de 2013, depois da regulamentação da terceirização no país, “as taxas de desemprego não diminuíram, como esperavam os defensores da reforma trabalhista; pelo contrário, foram mais altas do que em relação a quase todo os mesmos meses no ano anterior”.

Na Argentina, coíbe-se expressamente a intermediação da mão de obra, admitindo-se apenas a locação temporária, com previsão de responsabilidade solidária entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, para feitos trabalhistas e previdenciários. (MARTINS, 2012, p. 18)

Ainda na América Latina, as legislações de Uruguai, Chile, Peru, Paraguai e Colômbia preveem a responsabilização solidária para as empresas que terceirizam serviços e utilizam-se trabalho temporário, em relação aos direitos dos empregados das empresas contratadas²⁴. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 27)

²³ Cabe aqui registrar os inúmeros protestos registrados na França, especialmente no ano de 2016, organizados pelos trabalhadores insatisfeitos com os ataques ao fundo público, aos direitos sociais e trabalhistas, e de políticas neoliberais radicais, que atentam contra a seguridade do trabalhador francês. Os protestos voltam-se contra às inúmeras formas de desregulamentação e flexibilização das leis trabalhistas.

²⁴ *Uruguai*: Leis ns. 18.098/2007, 18.099/207 e 18.251/2008; *Chile*: Código del Trabajo e Lei n. 20.123/2006; *Peru*: Leis ns. 27.626/2002, 29.245/2008 e Decreto Legislativo n. 1.038/2008; *Paraguai*: Código del Trabajo e Lei. 213/1993; *Colômbia*: Código Substantivo do Trabalho.

2.4 Evolução jurídica da terceirização de serviços no Brasil

Sem apresentar significativa relevância no sistema econômico e jurídico do Brasil até o final dos anos 1960 e início da década de 1970, a terceirização tardou a ser reconhecida em suas especificações pela atividade legiferante e jurisprudencial no país.

É fato inexistir, ainda hoje, lei que trate pontualmente acerca da terceirização, contudo, concorrem para a análise a evolução normativa do tema no Brasil uma série de leis, especificamente aquelas que trataram de atividades afins à terceirização, e súmulas de jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que contribuíram para a orientação e consolidação de relação trilaterais no Direito brasileiro.

Realidade distante da época de sua promulgação, em 1943, quando o setor empresarial brasileiro ainda priorizava a centralização da produção nos ditames do modelo *fordista-taylorista* de organização, a Consolidação das leis Trabalhistas – CLT nada tratou acerca da terceirização em si.

Não obstante, advogam alguns doutrinadores²⁵ que a previsão celetista da subempreitada (art. 455) e da pequena empreitada (art. 652, a, III) seria o prenúncio da normatização da prática de transferência de atividades empresariais a terceiros e, por afinidade²⁶, da terceirização.

Nesse caso a CLT reconheceu uma prática consolidada no setor de construção civil e buscou proteger o trabalhador empregado da subempreiteira, imputando ao empreiteiro principal (tomador de serviços) a responsabilidade pelos créditos trabalhistas, eventualmente, não adimplidos pelo contratado.

Uma abordagem legal mais próxima quanto à possibilidade, embora setorizada, de transferência de atividade por meio da terceirização, pode ser vista com a edição dos Decretos-lei nº 1.212 e 1.216, de 1966, que regulamentavam a contratação de empresas prestadora de serviço especializado em segurança

²⁵ Nesse sentido são as lições de Maurício Godinho Delgado (2014) e Castro Rubens Ferreira (2000).

²⁶ A prática da subempreitada não se confunde com a terceirização. Conforme pontua Viana sobre o tema: “Um caso à parte é a empreitada. Uma empresa se desloca com seus homens, suas ferramentas e (às vezes) todo o material necessário para montar uma máquina, construir uma casa ou prestar serviços de manutenção em elevadores. Em relação ao tomador, a atividade lembra o trabalho eventual. Além disso, não há subordinação, nem pessoalidade (hipóteses em que a própria figura se desnaturaria). Mas o que realmente importa é que os trabalhadores se ligam efetivamente – até mesmo em termos psicológicos – à empresa prestadora de serviços. É como se toda a empresa se deslocasse junto com eles.” (2012, p. 202)

bancária pelas instituições do setor. Posteriormente, em 1968, através do Decreto-lei nº 756 que regulamentava a atuação de agências de locação intermediação de mão-de-obra. E no ano de 1969, com o Decreto-lei nº 1.034 que impôs medidas de segurança para o funcionamento de estabelecimento bancário, autorizando para tanto o uso de mão-de-obra intermediada por empresa prestadora de serviços especializados.

Tais normativas, como se observa, contudo, remetiam exclusivamente a atividades desenvolvidas pelo setor bancário, situação que evidenciava ao menos duas assertivas hoje reconhecidas: a primeira, quanto a importância e peso do setor, não apenas enquanto ramo de atividade, mas como potencial agregatório em termos de classe de trabalhadores; e a segunda (e quase consequente da primeira), a forte tendência enfrentada pelo setor desde então para terceirização de suas atividades.

Com relação aos demais setores da economia privada brasileira, salvo em casos pontuais²⁷, a terceirização manteve trânsito livre por um longo tempo diante da absoluta ausência de regulamentação.

A normatização (e porque não normalização?) da prática de contratação de trabalho terceirizado passa a ter contornos mais distintos, ainda entre o final da década de 60 e início da década seguinte, a partir da edição de regras legais cujo alcance se propunha mais amplo e ostensivo, se equiparadas aos já existentes.

No segmento público, resultado da intentada reforma administrativa, foram promulgadas duas regras legais que, em geral, propunham a *descentralização administrativa* quanto à operacionalização de tarefas meramente instrumentais.

A primeira, o Decreto-lei nº 200/67, que assim estabelecia em seu art. 10º:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (art. 10, §7º, Decreto-lei nº 1200/67).

²⁷ Nesse sentido, menciona-se a Lei nº 4594/1964, que restringiu a venda de seguros pelas seguradoras a atuação corretores autônomos e corretoras.

Posteriormente, tendo em vista a omissão do Decreto-lei com relação a extensão da terceirização ali autorizada, isto é, da discriminação das atividades, tarefas e funções passíveis de terceirização, uma nova lei foi criada. Nesse sentido, coube a Lei nº 5.645 de 1970, entre outros objetivos, estabelecer critérios mais pontuais quanto a possibilidade de repasse de *encargos de execução* prevista pelo Decreto-lei nº200/67, conforme disposto em seu art. 3º, parágrafo único (DELGADO,2014, p. 456).

As atividades relacionadas com *transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7º, Decreto-lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. (Lei nº 5.645/70, art. 3º, parágrafo único; grifo nosso)*

A partir da análise do rol previsto pela Lei nº 5.645 de 1970, apreende-se que a intenção do legislador foi no sentido de assegurar que apenas atividades meramente acessórias, atividades de apoio, atividades-meio, poderiam se desprender do domínio de execução da Administração Pública passando para o domínio de execução indireta, via contrato de intermediação de mão-de-obra. Concluindo Delgado (2014, p. 457) a respeito, não haver qualquer permissivo legal na ordem jurídica brasileira (embora fosse o rol da referida norma meramente exemplificativo) à terceirização de atividades-fim dos entes tomadores de serviço.

Para Delgado e Amorim (2015, p. 41), o Decreto-Lei nº 200/67 já sinalizava para aquele que seria o projeto político-ideológico predominante nas décadas futuras. Com uma forte tendência desestatizante, a proposta visava a desburocratização da Administração Pública, redução da máquina pública e consequente redução de custos.

O dispositivo revelava o alinhamento do legislador da época com o perfil desestatizante que viria a se confirmar no pensamento político-ideológico predominante nas décadas seguintes, com o propósito de transferir à iniciativa privada as tarefas executivas, assim consideradas, por exclusão, as que não fossem tarefas de direção, coordenação, supervisão e controle, próprias dos órgãos de cúpula, com o fim de evitar o crescimento desmedido do quadro funcional.

[...] a preocupação maior dessa reforma administrativa residia na desburocratização dos processos de decisão a Administração pública direta e no controle operacional e financeiro das empresas estatais. O grande desafio da época era reestruturar a administração dessas empresas para atribuir maior operacionalidade e reduzir custos nas atividades econômicas o Estado.

A constituição de 1967 somente exigia concurso público para a investidura e cargo público, o que não atingia as empresas estatais submetida ao regime de emprego público. Portanto. É natural que a norma do o parágrafo 7º, em comento, revele a preocupação especial do governo da época em evitar o crescimento desmesurado do quadro de empregados públicos, principalmente das empresas estatais, diante da facilidade com que o administrador levava a cabo essas contratações diretas, sem prévio concurso público (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 41).

Ainda na década de 70, não tardou a atividade legiferante, através da legislação trabalhista heterônoma, em produzir normas legais que autorizassem e regulassem a prática da terceirização no segmento privado.

Lembra Delgado que no período o país passou a registrar as primeiras mudanças no processo de produção industrial, sendo, em muito, influenciadas pela política expansionista do governo Médici que propunha a promoção do “*milagre brasileiro*”. Nesse contexto, o mercado foi estimulado a organizar-se a partir de novas formas de contratação de mão-de-obra e novas formas de gerenciamento que, notadamente, se conciliavam a proposta da terceirização de serviços (2003, p. 129).

Alinhada a essa proposta de renovação, restou promulgada a Lei nº 6.019 de 1974 que regulava o trabalho temporário. A pretensão firmada pela norma legal marcou, em âmbito privado, a ruptura do modelo clássico bilateral de relação de emprego previsto pela legislação celetista. Ainda que condicionado a situações excepcionais e temporalmente limitado, o trabalho temporário, através do texto normativo, viabilizou o “conceito de locação de mão de obra, em que a força de trabalho é apenas colocada à disposição de um terceiro beneficiário que a dirige e a administra no exercício de seu poder diretivo” (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 39; grifo dos autores).

Já nos anos 80, a terceirização ganhou maior espaço a partir da promulgação da Lei nº 7.102/83, que autorizou a terceirização de serviços de segurança, não apenas de vigilância, e transporte de valores em prol de estabelecimentos financeiros, além de estabelecer diretrizes para o funcionamento das empresas privadas que pretendiam prestar esse tipo de trabalho de forma terceirizada.

A Lei nº 7.102/83 inova e se destaca diante da legislação vigente a época pelo fato de prever a possibilidade, na iniciativa privada²⁸, de terceirização permanente de mão de obra.

Notadamente, já naquele momento, veio a referida norma apenas regulamentar uma prática que já estava disseminada no mercado, tanto que a delimitação proposta no texto original foi posteriormente alargada, de modo a amparar a prestação de serviços similares que ocorria fora do âmbito bancário, nos termos das alterações trazidas pela Lei nº 8.863, de 1994 (DELGADO, 2014, p. 457).

Não alheia a essa condição, em a que a terceirização despontava como uma realidade a margem da previsão e disciplinamento legal, a jurisprudência da Justiça do Trabalho posicionava-se pela ilicitude da contratação de prestação de serviços de forma permanente (excepcionadas as hipóteses legalmente previstas), reputando à prática como sendo típica *marchandage* (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 40).

É o que se pode apreender a partir do excerto do julgado do TST da época:

Trabalho temporário é aquele e tão somente aquele que trata a Lei nº 6.019. Qualquer tipo de locação de mão de obra, ultrapassado os limites temporais da referida lei, importa em vinculação direta de trabalho com o tomador do serviço. Confusão que se estabeleceu na área do trabalho, com a proliferação de contratos espúrios para trabalhos nitidamente permanentes. *Marchandagem* legalmente condenada (Tribunal Superior do Trabalho, Pleno, AG. e RR 343/83, Rel. Min. Barata Silva, DJ nº 27/1986; apud DELGADO; AMORIM, 2015, p. 40).

O progressivo incremento da prática terceirizante no mercado brasileiro frente a regulamentação hipóteses pontuais no âmbito privado, condição muito mais limitada se equiparada as possibilidades autorizadas no setor público, exigiu da jurisprudência trabalhista a sistematização de seu posicionamento acerca da questão.

Foi nesse contexto que se deu a aprovação da Súmula 256 do TST, pela Resolução Administrativa nº 4/86, publicada no Diário Oficial da União (DOU) de 30 de setembro de 1986, cuja redação buscava limitar a contratação de trabalhadores por empresa interposta às hipóteses previstas na Lei nº 6.019/74, trabalho temporário, e Lei nº 7.102/83, serviço de vigilância bancária. *In verbis*:

²⁸ Lembrando que tal modalidade já era uma realidade no âmbito da Administração Pública através do Decreto-Lei n. 200/1967, como visto.

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE 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.

O verbete sumular demonstra claramente o posicionamento conservador restritivo adotado Tribunal Superior do Trabalho frente a expansão da terceirização, sobretudo em prestígio a clássica fórmula de contratação prevista pelo art. 3º da CLT. Excetuados os casos de trabalho temporário e serviço de vigilância, legalmente previstos, a intermediação de mão de obra seria considerada seria considerada ilícita, quer estivesse ela ligada à atividade-fim ou à atividade-meio, e o trabalhador teria reconhecido o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

A partir da análise de alguns dos precedentes que deram origem ao verbete sumular, é possível perceber que a maioria deles julgava questões relacionadas a prestação de serviços de conservação e limpeza, atividades essas consideradas pelo TST, quando de seu julgamento, essenciais ao funcionamento de qualquer empresa. Assim, se permanente fosse a atividade da empresa, ilícita seria a locação de mão de obra para tais serviços por fraude à lei.²⁹

Uma das principais preocupações do TST quando na construção do verbete sumular foi, conforme anota Sérgio Pinto Martins, “não permitir que o *leasing* de mão de obra ou *marchandage*, no sentido da exploração do homem pelo próprio homem, mediante contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta” (2012, p.114).

²⁹ Nesse sentido: “O trabalho de conservação e asseio não pode ser objeto de contratação pela Lei nº 6.019, por não tratar de trabalho temporário, menos ainda pela locação prevista no Código Civil, por ser atividade permanente, indispensável à vida da empresa. A contratação de locadora constitui fraude ao regime da CLT. Vínculo empregatício com o tomador do serviço quando há continuidade e o trabalho é prestado a uma única empresa. Quando o empregado trabalha em uma jornada subdividida em duas, o longo intervalo entre ambas deve ser remunerado como extra. Porque o empregado ficou disposição do empregador. Revista a que se nega provimento” (Ac. 2ª Turma 377/82, processo RR 889/81, j. 2-3-82, rel. Min. Marcelo Pimentel, Recorrente: Brilho Conservação e Administração de Prédios Ltda. E Cia. Estadual de Energia Elétrica, e Recorrida: Margarida da Silva Ramos);

“Empregado que sempre trabalhou para ou no mesmo estabelecimento, em atividade necessária a seu funcionamento. Não se caracteriza o trabalho temporário. Decreto-lei nº 1.034, alegado apenas na revista. Relação de emprego com o tomador do serviço. Revista não conhecida” (Ac. 2ª Turma 2.176/80, Processo RR 138/79, j. 7-10-80, Rel. Marcelo Pimentel, Recorrente: banco Bradesco S.S e Orbram S.A. organização Riograndense de Serviços, e Recorrido: Adelar Ferreira de Moraes);

É o que se verifica através do voto do então ministro da corte, Marco Aurélio Mendes de Farias e Mello, no Incidente de Uniformização no processo TST Recurso de Revista (RR) 3.442/84:

[...] é de conhecimento geral que as empresas prestadoras de serviços dedicam-se a arregimentar pessoas, mediante contrato, para o fim de prestar serviço, em caráter permanente, e uma terceiriza empresa, dita cliente, por força de um contrato de natureza civil, adrede firmando. [...] *A empresa prestadora de serviços quer fazer a tarefa de empregar trabalhadores um fim em si mesmo, pois não se apropria do resultado do trabalho por eles prestado, muito menos sofre o risco proveniente do exercício para o qual o serviço contribuiu, de uma forma ou de outra.* (TST IURR Proc. 3.442/84, de 4 de setembro de 1986; grifo nosso)

Serviram de referência para a formulação da Súmula 256 dos TST: a Convenção Internacional nº 122 de 1964 – Organização Internacional do Trabalho (Decreto nº 66.499, de 27 de abril de 1970)³⁰; a Constituição de 1967, conforme Emenda Constitucional nº 1, de 1969, artigos 160, incisos II, IV, VI, e 165, inciso V; Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 2º, §§ 2º, 3º, 9º, 442 e 447; Leis nº 6.019/74, 7.102/83, 5.645/70, art. 3º, parágrafo único; Decreto-Lei nº 200/67, art. 10, §§ 7º e 8º.

Em um estudo bastante contundente a respeito dos precedentes, reflexos e constitucionalidade da Súmula 256 do TST, Sérgio Pinto Martins salienta, através da análise de um rol de preceitos constitucionais e dispositivos pinçados a partir da legislação infraconstitucional, os quais indicam a legalidade da prestação de serviços por empresas³¹, que o verbete deveria ser interpretado apenas de forma “restritiva e exemplificativa e não taxativa”, como uma aplicação literal propria. Para o Autor a referida súmula deveria “ser direcionada no sentido de impedir a fraude à

³⁰ Embora nada tratasse acerca da terceirização e intermediação de mão de obra, a Convenção Internacional nº 122 da OIT, cujo objetivo imediato era política de emprego, buscava assegurar a aplicação de políticas de promoção do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, coibindo, portanto, formas de precarização do trabalho na época já recorrentes no processo que envolvia a intermediação da força de trabalho. Nesse sentido o art. 1º: “Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.” (Organização Internacional do Trabalho, Convenção Internacional nº 122, art. 1º)

³¹ Entre os dispositivos apontados na fundamentação do Autor estavam os arts. 170 e 5º, II, da Constituição Federal, que versam sobre o princípio da legalidade e sobre a garantia do livre exercício de atividade econômica, também previsto pela Emenda Constitucional nº 1 de 1969 em seu art. 160, respectivamente; arts. 593 a 609 e arts. 610 a 626 do Código Civil, que respectivamente tratavam da prestação de serviços e da empreitada; arts. 445 e 577 da Consolidação da Leis do Trabalho, sobre o trabalho da empreitada e da subempreitada e enquadramento sindical; Decreto-Lei nº 200/67; entre outros.

lei, e não a prestação lícita de serviços a terceiros”, como de fato foi assimilado pela doutrina e jurisprudência, com o abrandamento da aplicação rigorosa do verbete (2012, p. 119).

Desse modo, passou a jurisprudência a limitar a aplicação da Súmula 256 do TST apenas aos casos em que constatada a intermediação de mão de obra com exclusivo objetivo de fraude.

Existindo legalmente empresas prestadoras de serviços, é ilegal que se lhes negue a qualificação de empregadoras, salvo as hipóteses de fraude. A enumeração contida no Enunciado 256, as Súmula desta Colenda Corte, há que se considerada de forma exemplificava, não taxativa, comportando, assim, o reconhecimento da legalidade do vínculo formado entre o empregado e o prestador de serviços em espécies outras que não as expressamente elencadas no verbete sumulado. O interprete há que buscar, na aplicação dos próprios precedentes jurisdicionais, interpretação compatibilizadora daqueles com a legislação em vigor. Recurso de revista conhecido, a que se nega provimento. (TST, RR 226/89.3, rel. Min José Luiz Vasconcellos, Ac. 1ª T. 2.608/89. In: MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o Direito do trabalho, cit.*, p. 122).

Contudo, denota-se que esse abrandamento interpretativo não se deu apenas com a intenção de conformar distorções interpretativas ou socorrer e deixar fluir o livre exercício de atividade econômica de boa-fé do país.

Conforme visto alhures, no Brasil a década de 1990 foi marcada pela efetiva abertura do país a ideologia neoliberal que se espalhava pelo mundo, pela implementação definitiva do processo de reestruturação da organização produtiva flexível, bem como, pela emergência de medidas legais voltadas a desregulamentação e flexibilização das garantias e direitos trabalhistas.

De modo que o abrandamento interpretativo registrado nos tribunais, especialmente quanto ao processo de intermediação de mão de obra, estava muito mais ligado ao avanço flexibilizador do ideário ultraliberal que tomava o país e suas instituições, do que a possibilidade de efetivamente de se garantir uma equação razoável de proteção social dentro do processo de terceirização que, registre-se, já estava impregnado em praticamente todos os setores produtivos do país.

O avanço ultraliberal sobre o sistema legal de contratação de mão de obra registrado naquele período é bem representado aqui, a título de exemplo, pela promulgação da Lei nº 8.949 de 1994 (destaque-se, de origem congressional), responsável pela introdução do parágrafo único do art. 442 da CLT, que assim prescreve: “Qualquer que seja o ramo da sociedade cooperativa, não existe vínculo

empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

De antemão é preciso esclarecer que a Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, responsável por regulamentar as cooperativas, não prevê a hipótese de terceirização³². Contudo, ao propor o legislador a regulamentação do *trabalho* praticado nesse tipo de associação através parágrafo único do art. 442 da CLT, introduzido pela Lei nº 8.949/94, viabilizou ele uma “maciça onda de terceirizações com suporte na fórmula cooperada” (DELGADO, 2014, p. 458).

Se analisadas as premissas trazidas pela lei das cooperativas, sobretudo quando diz que são os cooperados os beneficiários de seus próprios serviços em proveito comum e sem lucro (art. 3º), dispensável seria a norma celetista. Isso porque, a própria natureza das cooperativas é avessa a subordinação, que por sua vez vem a ser não apenas o elemento condicionante da relação de emprego, mas também o que, naturalmente, distanciará uma figura da outra. (VIANA, 1997, p. 35).

Uma interpretação literal do parágrafo único do art. 442 levaria a conclusão de que “*é possível a formação de cooperativas de mão-de-obra que prestem serviços a terceiros, sem que essa relação configure, necessariamente, vínculo empregatício entre as partes envolvidas*”, o que viabilizaria um rol de possibilidades de fraudes em face a relação de emprego, em notório ataque aos limites de proteção ao trabalho legalmente assegurados (DELGADO, 2003, p. 132; grifo nosso).

Para além de reforçar a regra basilar já trazida pela lei das cooperativas, quanto a imprescindibilidade da ausência de subordinação para a configuração do trabalho em cooperativas, e fixar como sendo do autor o ônus da prova em eventual ação trabalhista de reconhecimento de vínculo (VIANA, 1997, p.

³² Acerca de tal consideração encontramos na doutrina trabalhista ponderado dissenso. Juristas como Viana (1997), Jorge Luiz Souto Maior (2000), filiam-se a corrente doutrinária que entende não ser a terceirização uma hipótese compatível com o sistema cooperativista, sobretudo por dizer a lei, em seu art. 3º, que os cooperados são beneficiários de seu próprio trabalho, enquanto que na terceirização a prestação se daria a terceiros. Por outro lado, àqueles que julgam ser plenamente compatível, Rubens Ferreira Castro (2000) entende não apenas ser compatível, mas haver expressa previsão legal na Lei 5.764/71, quando essa dispõe em seu art. 5º que “as sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade [...]”, o que autorizaria a prestação de serviços especializados, típicos da terceirização; Delgado (2003), entende ser a hipótese possível, desde que praticada dentro dos parâmetros que definem a licitude da prestação, ou seja, por meio da terceirização da atividade-meio da empresa tomadora de serviços.

35), a referida norma fez apenas pairar sobre o mundo do trabalho uma nova ameaça aos direitos dos trabalhadores.

Dissertando a respeito Souto Maior afirma que:

O parágrafo do art. 442 da CLT, ao prever a possibilidade de formação de cooperativas de trabalho e fazer menção expressa à negação da caracterização da relação de emprego no caso de prestação de serviços a terceiros, vai além dos limites ora fixados em nosso ordenamento, não se amoldando, primeiro, às diretrizes legais vigentes sobre o cooperativismo no Brasil e, segundo, ao sistema jurídico constitucional, que tem por pressuposto a relação de emprego como forma de estabelecer garantias sociais aos trabalhadores e como base principal do financiamento do próprio sistema de Seguridade Social. A Constituição adota como princípio fundamental o “valor social do trabalho” (art. 1º, IV), valor esse que é ditado pelo art. 7º da mesma Carta, que tem por pressuposto a caracterização da relação de emprego quando alguém se utiliza de modo continuado e subordinadamente do trabalho de outro (2000, p. 324).

E de fato, embora pudesse não ser essa a ideia preambular, o que se presenciou naquele período foi a deflagração imediata de verdadeira avalanche de *cooperativas de mão de obra*, responsáveis pelo agenciamento de milhares de trabalhadores sem qualquer direito trabalhistas (DELGADO. M., 2008, p. 137).

Ou seja, sob o sistema de “trabalho cooperado”, viabilizado pelo parágrafo único do art. 442 da CLT, foram arregimentados um enorme número de trabalhadores “associados”, mas que, diferentemente do ideal, jamais atuaram como legítimos prestadores de serviço autônomo em proveito comum, como é imprescindível nesse tipo de sistema. Viana descreve a atuação das muitas cooperativas como sendo o “braço invisível das tomadoras de serviços”, ante a similitude do sistema com o processo de terceirização (1997, p. 35).

Para Delgado, o fato do projeto do parágrafo único do art. 442 da CLT ter sido apresentado por parlamentar de esquerda (o que até o momento parecia um contrassenso) representa com clareza o momento vivido pelo país naquele período, pois,

[...] denotava a impressionante influência no país do pensamento desregulamentador ultraliberal, que já se tornara hegemônico desde a década anterior nos países ocidentais desenvolvidos; mais do que isto, demonstrava também a profundidade da degradação, no próprio âmbito da esquerda brasileira, do pensamento crítico ao capitalismo desenfreado (2008, p. 138).

A tendência de flexibilização interpretativa processada no seio da jurisprudência trabalhista quanto a extensão do enunciado 456 do TST, não ocorreu naquele momento como uma iniciativa exclusiva ou despropositada do judiciário, mas sim como reflexo da absorção pelo país e suas muitas instituições de um ideário econômico-filosófico ultraliberal e desregulamentador por natureza.

Na verdade, no caso exemplar da terceirização, a omissão do poder legislativo e executivo diante da generalização da prática no mercado de trabalho, sempre muito além das hipóteses legalmente previstas, soava (e ainda soa) como verdadeira senha para a desmedida propagação da desregulamentação e flexibilização registrada no período (DELGADO, 2008, p. 139).

A par da generalização da prática da terceirização no mercado laboral e das decisões jurisprudenciais, especialmente de Turmas do TST, em que restava clara a flexibilização interpretativa na aplicação da Súmula 456 do TST, sobretudo quanto a prestação de serviços de limpeza e asseio no âmbito de entidades da Administração Pública, postulou a Procuradoria-Geral do Trabalho junto ao TST, em outubro de 1993, a revisão parcial da súmula em questão, de modo que empresas públicas, sociedades de economia mista e fundacional, além dos serviços de limpeza, fossem retiradas de sua órbita de restrição.

O requerimento do Ministério Público do Trabalho buscava, de fato, estender ao Enunciado nº 256 a interpretação já consagrada pelo Decreto-lei nº 200/67, com posterior adendo da Lei nº 5.645/70, o qual veio delimitar como passíveis de terceirização pela Administração Pública atividades consideradas de apoio, reconhecidas posteriormente como atividade-meio. A iniciativa, bem como sua fundamentação, denota a influência que tais dispositivos legais tiveram na construção da jurisprudência que viria a se firmar futuramente.

Quando da análise do referido requerimento, optou o TST por editar a Súmula nº 331, com publicação no Diário Oficial da União em 21 de dezembro de 1993, em que revia, alterava e ampliava os limites estabelecidos pelo Enunciado nº 456, posteriormente cancelado pelo órgão.

Ao fazê-lo, notadamente, optou o TST novamente pela flexibilização de seu entendimento acerca do tema, de modo a reconhecer e estender a legalidade da contratação de *serviços ligados à atividade-meio da tomadora* para além do âmbito da administração público e de empresas estatais, como havia pleiteado do Ministério

Público do Trabalho - MPT, mas para qualquer ente da iniciativa privada (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 46).

2.4.1 Súmula nº 331: marco jurisprudencial

A Súmula nº 331 foi encarada como uma “espécie de solução compromissória entre as diferentes correntes de pensamento”, que se dividiam entre a proteção social do trabalho e a modernização da estrutura empresarial. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 46)

Nesse contexto, assim restou redigida a Súmula nº 331 do TST:

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

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

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

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

Através da Resolução do TST nº 96, de 11.09.2000, modificou-se a redação do inciso IV da Súmula nº 331 do TST, passando a apresentar o seguinte teor:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte, do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quando àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de econômica mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666/93).

Mais recentemente, em 24.5.2011, a Resolução TST nº 174, deu nova redação ao inciso IV e acrescentou os incisos V e VI à Súmula 331 do TST:

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

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

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

Diante da persistente omissão dos poderes legislativo e executivo em regulamentar a prática da terceirização, coube a Súmula nº 331 do TST demarcar os limites erigidos pelo Direito do Trabalho acerca da validade da terceirização de serviços. De modo que, todas as relações de se estabelecerem sob a fórmula da terceirização, contudo, fora dos parâmetros sumulados, serão pelo judiciário reputados como sendo fraudulentos e, portanto, ilícitos (DELAGADO; AMORIM, 2015, p. 47).

O item I, da referida súmula, traduz a primeira e a talvez mais importante preocupação sóciojurídica em face da terceirização, isso porque visa a impedir a prática da *marchandage* do trabalho, constitucionalmente proibida pela Magna Carta de 88, em seus arts. 5º, 6º e 7º, através da vedação da simples interposição de mão de obra por qualquer empresa.

Por evidente incompatibilidade com o *princípio da dignidade humana* e daqueles que são ao Direito do Trabalho elementares, a obtenção de lucro pela simples exploração de mão de obra, típica da intermediação, é irregular³³ e implica a formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Nesse passo, a orientação jurisprudencial aqui debatida bem fez excepcionar o trabalho temporário da intermediação ilegal. Enquanto a *merchandage* pressupõe a “[...] *existência de mero intermediário que, sem assumir os riscos da atividade econômica, interpõe-se entre o trabalhador e a empresa contratante*” (CASTRO, 2000, p. 141, grifo do autor), o trabalho temporário pressupõe a

³³ Tomando como exemplo o caso do trabalho temporário, regulado pela Lei n. 6.019/74, conclui Martins (2012, p. 128) que a contratação de trabalhadores por empresa interposta não é ilegal por si só. A ilegalidade estaria vinculada, na verdade, a existência de fraude, quando o objetivo da intermediação seria apenas o de frustrar a aplicação da lei trabalhista, caso em que o vínculo empregatício se formaria diretamente com o tomador dos serviços.

existência de empresa especializada, idônea, que manterá com o trabalhador temporário não apenas um vínculo formal, mas um vínculo de fato permeado de todas as elementares estipuladas pelo art. 3º da CLT, dentre as quais, notadamente, se destacam a *subordinação* e a *onerosidade*³⁴.

Na simples intermediação não há a delegação de atividades da empresa tomadora, mas sim a contratação de trabalhador através de empresa dita “prestadora” com o objetivo de frustrar a aplicação da legislação protetiva trabalhista. A intermediação nesses termos promove o que se pode chamar de trabalho-mercadoria, quando a força de trabalho (elemento indissociável do trabalhador) é encarada como mero objeto para a consecução do lucro capitalista (MIRAGLIA, 2008, p. 151).

Respeitados os limites legais, contudo, o contrato temporário se apresenta como uma das formas viáveis de terceirização, embora com ela não se confunda, com previsão expressa no item sumulado em comento. Nesse caso, destaca Viana (1997, p. 152) que “embora não utilize a fornecedora para produzir em seu lugar, a empresa-cliente toma-lhe de empréstimo a mão-de-obra. De certo modo, é como se encaixasse a outra dentro dela, ao invés de se encaixar dentro da outra”.

Autorizada a pela súmula, portanto, a possibilidade de contratação de trabalhador por empresa interposta desde vinculada a casos de necessidade temporária, nos termos previstos pela Lei nº 6019/1974.

A leitura do item I nos obriga, por lógica e melhor aproveitamento, a remeter o estudo diretamente ao item III, que termina por contemplar as hipóteses passíveis de terceirização regular segundo interpretação sumulada do TST.

Através do item III delimitou o TST como passíveis de terceirização *serviços de vigilância*, nos termos da Lei nº 7.102/83, *serviços de conservação e limpeza*, que outrora haviam sido rechaçados pela Súmula nº 256 e, ainda, *serviços especializados que estejam ligados à atividade-meio do tomador*.

³⁴ Viana, em seu artigo *Velhos e novos enfoques sobre o trabalho temporário*, afirma que com a lei do trabalho temporário o legislador rompeu com o critério mais usual para a fixação de quem é o empregador, isso porque houve ele por bem destacar o papel do salário ao invés do da subordinação. A eleição de tal critério segundo o autor, contudo, não implica a inexistência de relação de emprego ou na ausência de subordinação, ao contrário, pois verifica-se a submissão a um duplo poder diretivo. “O contrato com a fornecedora obriga-o a obedecer-lhe; mas como esse mesmo contrato ‘vive e se desenvolve no ventre da empresa cliente’, também esta, e principalmente esta, acaba por submetê-lo à sua vontade. Há um ‘comando simultâneo’. Se a subordinação é a pedra-de-toque da relação de emprego, pode-se até dizer, de certo modo, que o temporário é empregado em dobro” (1997, p. 154).

Aqui, de fato, se verifica nitidamente o esforço jurisprudencial no sentido de ampliar o alcance não apenas da possibilidade de terceirização, mas da regularização da prática. Como visto, a terceirização de serviços ligados à limpeza e conservação e à atividades-meio da tomadora já vinham sendo utilizados em larga escala pelo mercado, contudo, a margem de qualquer marco regulatório nesse sentido.

Por meio dos itens I e III, a Súmula nº 331 busca identificar e sintetizar as hipóteses de terceirização lícita de serviços, as quais podem ser subdivididas em quatro grupos de atuação: trabalho temporário (Lei nº 6.019/74; Súmula nº 331, I, TST); serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83; Súmula nº 331, III, TST); serviços de conservação e asseio (Súmula nº 331, III, TST); e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula nº 331, III, TST).

Dentre esses quatro grupos de atuação distingue a Súmula nº 331, ainda, as hipóteses de terceirização temporária – item I, conforme previsão Lei nº 6.019/74 – e permanente – item III, serviços de vigilância, serviços de conservação e limpeza e serviços ligados à atividade-meio do tomador.

Quando tratar-se de hipóteses de terceirização permanente autorizadas pela previsão sumular (serviços de vigilância, serviços de conservação e asseio e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador), imprescindível para a garantia da regularidade da prática, que inexistam pessoalidade em subordinação *direta* entre o trabalhador terceirização e a tomadora de serviços. A presença de tais elementos fático jurídicos caracterizadores da relação de emprego entre trabalhador e tomadora configura fraude trabalhista, sanável apenas com a fixação de vínculo de emprego entre os mesmos (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 47).

Tal exigência, contudo, não se impõe nos casos de terceirização temporária. Isso porque a própria sistemática do trabalho temporário tende a expor o trabalhador a uma dupla subordinação³⁵, pois ao mesmo tempo em que o contrato com a prestadora/empregadora o obriga a obedecer-lhe, também o insere em rotina

³⁵ Cabe aqui destacar a opinião do jurista Rubens Ferreira de Castro (2000, p. 142), para quem a o trabalho temporário não se confunde com a terceirização, devendo ser tratada pois como “uma forma especial de relação de emprego”. O posicionamento o autor leva em consideração a existência de subordinação direta nas relações de trabalho temporário, enquanto que nas relações terceirizadas a regularidade da prática pressupõe a ausência de subordinação.

comandada pela empresa tomadora/cliente, acabando por submetê-lo a vontade dessa igualmente (VIANA, 1997, p. 154).

Nessa esteira, tem-se que, diferentemente dos casos de terceirização permanente, a existência de trabalho desenvolvido com pessoalidade e subordinação direta a tomadora não implica fraude trabalhista, desde que, naturalmente, praticado dentro dos parâmetros legais estipulados pela Lei nº 6.019/74.

Lembra Castro (2000, p. 140) que o trabalho temporário “é o único sistema de fornecimento de mão-de-obra para desenvolvimento de atividades essenciais da empresa autorizado por lei, desde que o contrato seja formado para suprir situações fortuitas estabelecidas pela própria”.

De acordo com o artigo 2º da Lei nº 6019/1974, contrato temporário é “[...] aquele contrato prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

A autorização para que a tal modalidade de contratação possa vir a atender legalmente a sistemática triangular da terceirização vem expressa na mesma carta legal em seu artigo 4º, que prevê a possibilidade de constituição de empresa (empresa que atuará como interposta), por pessoa física ou jurídica, cuja atividade se concentre na locação de mão de obra qualificada³⁶.

Embora legalmente previsto, o trabalho de temporário deve ser encarado como forma exceptiva de contratação de mão de obra, uma vez que destoante da fórmula empregatícia clássica e de princípios juslaborais, como o *princípio da continuidade da relação trabalhista*³⁷. Não por outras razões, preocupou-

³⁶ Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

³⁷ De acordo com Delgado “Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade”. (2014, p. 206) Sússekind, afirma que tal princípio não é de todo inflexível, uma vez que a constituição de 1988, não consagra a estabilidade absoluta do trabalhador no emprego, contudo, se percebe, logicamente, que ele decorre das normas que versam sobre a indenização devida nas despedidas arbitrárias e do aviso prévio para a denúncia. (2000, p. 151)

se o legislador em taxar pontualmente quais seriam as hipóteses em que sua aplicação seria legalmente viável³⁸.

Assevera Góes (2012, p. 80) que na falta de qualquer definição ou indicativo acerca da especialização exigida pela lei do trabalho temporário, bem como de quais seriam as atividades passíveis de substituição temporária na legislação competente, fundamental a observação da Instrução Normativa MTb/GM 3/1997. Para o autor, ao estabelecer em seu artigo 10, § 2º estabelece que “O trabalhador temporário pode atuar tanto na atividade-meio, quanto na atividade-fim da empresa tomadora ou cliente [...]”, a referida Instrução Normativa “leva à conclusão de que qualquer atividade, seja ela especializada ou não, pode ser objeto de contratação temporária”.

Ou seja, sobre a contratação temporária não se imporia a mesma limitação prevista no verbete sumular nº 331 do TST, III, quanto a atividade fim e atividade meio, podendo a tomadora de serviços utilizar da sistemática da Lei nº 6.019/1974 em qualquer uma das atividades empregadas pela empresa, inclusive em sua atividade principal, o que não é possível nos casos de terceirização permanente.

A contratação de trabalho temporário por meio de empresa interposta, sem a formação de vínculo empregatício com a tomadora, contudo, só é possível desde que respeitado o prazo máximo de três meses, prorrogável uma única vez por mais três meses (conforme permissão da Portaria nº 550 do Ministério do Trabalho e Emprego), com vias a atender necessidade transitória de substituição de pessoal permanente ou acréscimo extraordinário de trabalho da empresa contratante.

Por outro lado, conforme disposição do inciso I da referida súmula, terceirizações consideradas fraudulentas, ou seja, aquelas voltadas simplesmente a burla legal ou sem atenção às regras de validação, resultarão em reconhecimento judicial de vínculo jurídico de emprego entre a tomadora de serviços e o trabalhador terceirizado e conseqüente declaração de nulidade da relação de emprego mantida aprioristicamente entre a prestadora de serviços e o trabalhador.

³⁸ Justificam comumente à contratação temporária de mão de obra: o aumento extraordinário da demanda de produção em período próximo a datas comemorativas nacionais, tais como Natal, Páscoa, Dias dos Namorados, Dia dos Pais, Dia das Mães etc., a substituição de empregada em gozo de licença maternidade (artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal), a substituição de empregado em período de férias (artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal), a substituição de empregado afastado do labor por motivo de saúde mediante a percepção de auxílio doença.

Por sua vez, o item II do Enunciado nº 331 do TST diz respeito à terceirização no âmbito da Administração Pública. Com fundamentado no artigo 37, *caput*, inciso II da Constituição Federal, a previsão em questão afasta a constituição de vínculo empregatício entre o trabalhador e a Administração Pública direta, indireta e fundacional, ainda que a contratação se de forma irregular, mediante empresa interposta.

De acordo com o artigo 37, *caput*, da Constituição Federal a atuação da Administração Pública como um todo deverá se submeter aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Em consonância com tais princípios, em especial aos princípios da impessoalidade e da moralidade, estabeleceu o constituinte, no inciso II do mesmo artigo, que a investidura em cargo ou emprego público estará condicionada à aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.

De modo que, estando a Administração Pública adstrita também ao princípio da legalidade, princípio, aliás, informador de todos os seus atos, e existindo regra constitucional condicionante no que tange a possibilidade de formação de vínculo empregatício entre o ente público e o trabalhador, imprescindível a delimitação dos efeitos da contratação irregular do trabalho terceirizado.

Diferentemente dos casos ocorridos na esfera privada, em que o princípio da primazia da realidade pode ser alçado para verificação da realidade contratual e conseqüente fixação do vínculo jurídico empregatício entre a prestadora e o trabalhador terceirizado, no âmbito público referido princípio não tem a mesma eficácia.

Naturalmente, poderá o referido princípio ser utilizado como recurso para solução dos conflitos trabalhistas envolvendo a terceirização na esfera pública, mormente, para identificação da realidade contratual e delimitação da responsabilidade da entidade pública tomadora de serviços, nos termos do inciso V da Súmula nº 331. Todavia, o princípio não terá o condão de suplantar a regra de ordem pública contida no inciso II no artigo 37 da Constituição Federal, sobretudo em razão da hierarquia das leis que coloca a norma constitucional acima das regras ordinárias, da CLT e dos princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Quanto à eventual questionamento relacionado a possível tratamento discriminatório dado a trabalhadores que estão na mesma situação, ou seja, por um lado aqueles que prestam serviços a ente público e não tem direito a ter reconhecido

o vínculo empregatício e, por outro, àqueles que atuando na esfera privada teriam tal direito em caso de fraude a contratação, em afronta ao princípio da igualdade insculpido no artigo 5º da Constituição Federal, pondera Sérgio Pinto Martins que, embora a prestação seja praticamente a mesma, a interpretação sistemática das regras constitucionais permite que seja dado tal tratamento diferenciado.

Para o autor ao dispor o artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, sobre a exigência de que servidores públicos prestem concurso para ingresso na carreira, ainda que para emprego público, torna-se o requisito *concurso público* essencial para a validade do negócio jurídico (artigos 104, 107 e 166, IV, do Código Civil) (MARTINS, 2012, p.146-147).

Outrossim, não sendo admitida qualquer alegação de desconhecimento da lei (artigo 3º da Lei de Introdução), aqui em especial quanto a necessidade de realização de concurso público para ingresso a cargo ou emprego público, inviável que alguém possa se valer dessa via indireta e juridicamente impossível no âmbito do direito público – reconhecimento de contratação fraudulenta – para atingir uma posição cuja investidura está devidamente condicionada ao cumprimento de determinado requisito legal³⁹.

Estabelecidos os limites da contratação regular de serviço terceirizado por empresas privadas e por entes públicos, coube ao inciso IV tratar da responsabilização das contratantes por verbas trabalhistas inadimplidas pelo empregador.

Nesse sentido, determina o inciso IV que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do prestador de serviços, empregador direto, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aos créditos remuneratórios gerados naquela relação empregatícia.

³⁹ Quanto à possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício com a entidade pública tomadora de serviços terceirizados, sintetiza Maurício Godinho Delgado (2014, p. 474-475) aos menos três vertentes interpretativas a respeito do tema. A primeira, extremada, no sentido de que de que à medida em que a terceirização ilícita não gera vínculo de emprego, por expressa vedação constitucional, também ela não poderia gerar qualquer direito em benefício do trabalhador (a quem se filia o jurista Sérgio Pinto Martins, 2012, p. 148). A segunda vertente, que acredita que viável o reconhecimento do vínculo empregatício por convalidarem-se todos os atos praticados irregularmente. E, finalmente, a vertente intermediária, que confere eficácia a norma constitucional, que condiciona a formação de vínculo mediante aprovação em concurso público, contudo, reconhece a necessidade de observação da garantia da isonomia (art. 5º, *caput*, *ab initio*, e inciso I, art. 7º, XXXII, CF/88), assegurando assim o direito ao trabalhador terceirizado a todas as verbas trabalhistas legais e normativas geradas pela relação, se assim fosse empregado estatal. Notadamente, posição essa última adotada pelo E. TST na construção da Súmula n. 331.

Contudo, tal como prevista pela súmula, a responsabilização está condicionada a participação da tomadora de serviços na lide em que for estabelecida a controvérsia, haja vista se tratar de litisconsórcio facultativo. Assim, ainda que comprovada a contratação do trabalho terceirizado e o inadimplemento do empregador quanto às verbas geradas a partir daquela prestação, deve, necessariamente, a tomadora compor o polo passivo da lide trabalhista, a fim de que ela possa exercer seu direito de defesa e assim, eventualmente, delimitar sua responsabilidade ao período da prestação laboral⁴⁰, questão acertada no inciso VI da Súmula.

Tal responsabilização se estende a todas as verbas contratuais, também nos termos do inciso VI, incluindo multas legais ou convencionais e as verbas rescisórias ou indenizatórias⁴¹.

A responsabilidade subsidiária opera como uma espécie de “reforço ou em substituição de” (MARTINS, 2012, p. 137), garantindo ao trabalhador terceirizado que, na ausência ou vacilo de seu empregador quanto ao cumprimento, possam ser seus direitos reclamados junto ao contratante tomador que de seus serviços se beneficiou.

Em linhas gerais, não teria cabimento afastar a responsabilidade do tomador de serviços que se beneficiou do trabalho de empregado fornecido por empresa prestadora de serviços, ainda mais por ser comum encontrar no mercado de trabalho empresas prestadoras de serviços inidôneas, incapazes de cumprir com suas obrigações contratuais de natureza trabalhista, por oferecer serviços em troca de pagamentos em valores reduzidos, que, em razão disto, as conduzirá ao desaparecimento. O tomador de serviços que se beneficia do trabalho terceirizado, a baixo custo, deve ser responsabilizado, ainda que subsidiariamente, como meio de se evitar a precarização das relações de emprego. A despeito da responsabilização subsidiária, resultar no ressarcimento moroso do trabalhador, sua instituição pela via jurisprudencial é válida, principalmente porque tem por escopo assegurar a efetivação dos direitos fundamentais, valorizar o trabalho humano e viabilizar a existência digna do trabalhador terceirizado. (GOÉS, 2012, 85-86)

⁴⁰ Disse-se sobre a possibilidade de delimitar a responsabilidade, uma vez que comum a prestação concomitante de serviços pela mesma empresa e trabalhador a ela vinculado à diversas tomadoras de serviços, durante a relação empregatícia. Assim, cada tomadora deve ter sua responsabilidade apreciada pelo judiciário quanto as verbas decorrentes da relação, limitada ao período em que se beneficiou efetivamente dos serviços do trabalhador.

⁴¹ Antes da inclusão do inciso VI na redação da Súmula n. 331 do TST, levantava-se certa controvérsia acerca do alcance da responsabilização subsidiária, mormente diante da previsão da Lei n. 6.019/74, art. 16, que previa a responsabilidade do tomador apenas quanto as contribuições previdenciárias, verbas remuneratórias e indenização do contrato. Cabe destacar ainda, que a natureza da responsabilidade imputada pela Lei era solidária, ainda que restrita, e incidiria apenas em caso de falência da prestadora de serviços.

A responsabilidade subsidiária emplacada pela Súmula nº 331 do TST visa, notadamente, garantir o cumprimento das normas de Direito do Trabalho nos casos de terceirização regular, sendo ela aplicável tanto aos contratos envolvendo empresas privadas, quanto aqueles envolvendo entes públicos. “O princípio da proteção ao trabalhador e a teoria do risco explicam a preocupação de não deixar ao desabrigo o obreiro” (ABDALA, 1996, p. 589).

A teoria que fundamenta a responsabilização subsidiária leva em consideração a culpa da contratante/tomadora de serviços, seja ela *in eligendo*, quando da escolha de parceira inidônea financeiramente, seja ela *in vigilando*, quando da execução do contrato. Ocorre, contudo, que diferentemente do caso das empresas privadas, a imputação da responsabilidade da entidade estatal tomadora de serviços ocorrerá apenas após a verificação da culpa *in vigilando*, ou seja, desde que configurada a omissão fiscalizatória do ente público.

Em linhas gerais, não se aplica a entidade estatal tomadora de serviços a possibilidade de culpa *in eligendo* em razão de estar ela submetida a previsão legal ordinária que exige expressamente a realização de procedimento licitatório para a contratação de qualquer prestador de serviços (MARTINS, 2012, p. 152). Ou seja, em tese, o ente público tomou todas as medidas de precaução necessárias para a contratação segura de empresa que se mostrou, durante o processo, absolutamente idônea e eficaz.

Conforme indica Delgado (2014, p. 488) a responsabilização da entidade estatal tal qual é reconhecida atualmente⁴² pela Súmula nº 311 é fruto de uma “adequação da jurisprudência trabalhista”, especialmente diante do reconhecimento da constitucionalidade, através do julgamento da ADC – Ação Direta de Constitucionalidade 16, em novembro de 2010, do artigo 71 da Lei de Licitações.

A redação do § 1º do referido artigo, tendia a impor, através de uma interpretação equivocada, a ideia de ausência de responsabilidade da entidade contratante⁴³, enquanto que para o Delgado (2014, p. 488) a disposição, na verdade,

⁴² Antes da nova redação dada ao inciso IV, que ocorreu em 2011, a Súmula n. 331 previa responsabilidade subsidiária, contudo, livre da investigação da responsabilidade subsidiária – culpa *in vigilando*.

⁴³ § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

dirige-se “essencialmente ao resguardo da responsabilidade original do efetivo empregador terceirizante, de maneira a preservar hígido o direito de regresso do tomador de serviços estatal”.

Assim, não há que se falar em irresponsabilidade da entidade para com os contratos envolvendo trabalho terceirizado, mormente:

Em um Estado Democrático de Direito, fundado na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e na valorização social do trabalho (art. 1º, III, CF/88), que tem como objetivos fundamentais construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I, II e III, CF/88), destinando-se também a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a justiça (Preâmbulo da Constituição da República), não há espaço para fórmulas legais implícitas ou explícitas de diminuição da responsabilidade das entidades estatais. A Constituição e seu estado democrático de Direito apontam no sentido da acentuação da responsabilidade do Estado, e não de seu acanhamento (DELGADO M., 2014, p. 486).

Desse modo, ainda que reconhecida a ilegalidade da prestação, ante a vedação constitucional, fica o trabalhador terceirizado impossibilitado de ter sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada pela Administração Pública, que por sua vez, responderá apenas subsidiariamente pelas eventuais verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho mantido com o empregador formal.

2.4.2 Terceirização lícita e terceirização ilícita

Conforme tratado alhures, não há no ordenamento jurídico pátrio qualquer legislação que verse com generalidade acerca da terceirização, inexistindo, da mesma forma, norma legal que a proíba, fato esse que faz dela, aprioristicamente, prática legal no cenário brasileiro.

Embora reconhecido como retumbante *fato social*, a terceirização lícita ainda (sobretudo diante das ameaças que se prenunciam) deve ser encarada como forma *excetiva* de contratação de mão de obra, uma vez que mantida a fórmula empregatícia clássica como padrão genérico de contratação no país (DELGADO, 2014, p. 466).

Não obstante, cumpre para efeito de estudo estabelecer quais seriam as hipóteses em que a terceirização de trabalho é lícita, enquadramento esse que não parece pacificado entre a doutrina brasileira. Delgado (2014, p. 466 e ss.) entende que as hipóteses de terceirização lícita são restritivas e estão explicitadas pela Súmula nº 331 do TST. Esse aliás, é o entendimento predominante na jurisprudência dominante.

Nascimento (2014) filia-se a corrente que entende não serem as hipóteses de terceirização lícita taxativas, mas sim meramente exemplificativas. Mesmo reconhecendo a precariedade do critério, especialmente diante da complexidade das relações de trabalho do mundo atual, aposta o autor na finalidade como único requisito capaz de conferir o necessário caráter lícito a atividade terceirizada. Ou seja, deve o serviço terceirizado compor exclusivamente a atividade meio do contratante tomador de serviços.

Souto Maior (2000, p. 319 e ss.), advoga pela validade da terceirização somente nos casos em que a empresa prestadora de serviços possua atividade empresarial específica, não servindo assim de mera intermediadora de mão de obra, devendo ainda a prestação se dar por tempo determinado, para a realização de serviços não contínuos da empresa tomadora, sendo irrelevante o critério de atividade meio ou atividade fim. Afora tais condicionantes, a terceirização deverá ser considerada ilícita.

Já para Martins (2012, p. 160 e ss.) não são suficientes as hipóteses traçadas pela Súmula nº 331 do TST no que tange as possibilidades de licitude na terceirização. Para o autor terceirização ilícita é aquela que busca exclusivamente o menor preço, enquanto a licitude está vinculada aos seguintes critérios:

(a) idoneidade econômica da terceirizada; (b) assunção de riscos pela terceirizada; (c) especialização nos serviços a serem prestados; (d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; (e) utilização dos serviços, principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim; (f) necessidade extraordinária e temporária de serviços.

Além das hipóteses previstas pela Súmula nº 331, Martins (2012) elenca ainda como terceirização lícita o trabalho executado mediante: empreitada (arts. 610 a 626 do Código Civil); subempreitada (arts. 455 da CLT); prestação de serviços (arts. 593 a 609 do Código Civil); empresas definidas na lista de serviços

submetidos ao ISS, conforme Lei Complementar nº 116/03; representante comercial, desde ausente a subordinação e a pessoalidade do trabalhador; estágio (Lei nº 11.788/08); cooperativas, desde que ausente a subordinação, entre outros.

Conforme ponderado por Góes (2012, p. 96), as disposições da referida Súmula nº 331 cumprem apenas indicar linhas gerais para análise dos casos relacionados a terceirização, não exaurindo as situações legalmente passíveis de terceirização, dada a dinamicidade e complexidade das relações do mundo do trabalho.

Contudo, quer seja por algumas posições aqui já definidas quanto a situações tipo como o trabalho executado por meio empreitada, subempreitada e cooperativas, quer seja pela repercussão, quanto a números e questionamentos jurídicos e sociais, gerada pelas hipóteses elencadas pelo verbete sumular nº 331 do TST, opta o presente trabalho por direcionar sua pesquisa e discussão ao instrumento jurisprudencial e suas disposições.

Nesse passo, é a Súmula nº 331 do TST a responsável por trazer em seu bojo situações-tipo de terceirização lícita além de critérios que as definem.

De acordo com o verbete sumular, portanto, são hipóteses sociojurídicas passíveis de terceirização: i) o trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019/74 (inciso I); ii) serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102/83 (inciso III); iii) serviços de conservação e limpeza (inciso III); iv) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços (inciso III).

Ainda que dentro das hipóteses exceptivas elencadas pela Súmula nº 311, insta frisar que sua aplicação não será considerada válida se utilizada para fins fraudulentos ou com intuito exclusivo de mascarar a existência de verdadeira relação de emprego. Também é defeso a utilização da terceirização como instrumento de mitigação dos direitos dos trabalhadores e de aviltamento das condições laborais do trabalhador terceirizado (MIRAGLIA, 2008, p. 154).

Para estabelecer parâmetros de validade para terceirização de serviços, aqui compreendida como uma via de captação de mão de obra sem a formação de vínculo de emprego com o tomador de serviços, preocupou-se a Súmula nº 311 em afastar das relações trilaterais os elementos definidores da relação de emprego presentes no padrão clássico vigente na seara justralhista pátria, em especial a *pessoalidade* e a *subordinação* (excetuado nos casos de

trabalho temporário), que de fato revestem de especial particularidade o contrato de trabalho.

Destaca Miraglia (2008, p. 154) a possibilidade da presença na terceirização brasileira de elementos como a onerosidade (compreendendo-se pela via indireta), pessoa física e não eventualidade (nos casos de terceirização permanente), contudo, reforça a autora, inadmissível a presença de pessoalidade e subordinação entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado na configuração de relação terceirizante permanente, sob pena de desvirtuamento dos propósitos do instituto.

De fato, isso porque a terceirização brasileira apenas é admitida pela jurisprudência “enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas entidades empresariais, mediante qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora” (DELGADO, 2014, p. 469).

Embora se estabeleça nessas relações triangulares vínculos de parceria entre prestadora a e tomadora, fundamental que referido contrato se dê sob plena autonomia das partes envolvidas.

O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com a divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirizante, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego (MARTINS, 2012, p. 162).

A pessoalidade e a subordinação são elementos primordiais na relação clássica de emprego.

Diferentemente da terceirização em que importa ao contratante tomador de serviços o produto final, objeto do contrato estabelecido com a empresa prestadora de serviços, independentemente de quem – trabalhador – venha a realizá-lo, no contrato típico de trabalho prioriza-se a relação entre trabalhador e

empregador, sobretudo porque interessa ao último saber quem está realizando o trabalho.⁴⁴

Dada a característica sinalagmática peculiar ao contrato de trabalho, assumem as partes contratantes (trabalhador e empregador) uma série de direitos e deveres que se correlacionam. Dentre tais direitos destacam-se o direito do empregador de dirigir a prestação de serviço, por meio seu poder diretivo⁴⁵, submetendo o trabalhador às suas ordens (SANTOS, 2008, p. 104-105).

Por essas razões rechaçam doutrina e jurisprudência qualquer ato que consubstancie relação e direção direta entre tomador de serviços e trabalhador terceirizado, sob pena de estar diante de mera intermediação e, portanto, típico contrato de emprego.

Desta feita, na terceirização lícita de serviços exige-se que a subordinação direta seja exercida exclusivamente pela empresa prestadora.

Quanto a subordinação importa ainda destacar e esclarecer alguns conceitos que de forma recorrente despontam nas discussões acerca do tema.

O primeiro deles no que se refere a subordinação jurídica e a técnica. Para Martins (2012, p. 162) a subordinação jurídica compete a prestadora de serviços, que admitirá, demitirá, dará ordens, entre outras possibilidades resguardadas aos detentores do poder diretivo, aos trabalhadores. Enquanto que a subordinação técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dará as ordens de cunho técnico para que o trabalho seja realizado de acordo sua necessidade.

Pontual a diferenciação, pois embora pareça à primeira vista algo absolutamente inconfundível, a necessidade de impor regras de execução técnica é, na prática, frequentemente utilizada como argumento voltado mascarar a interferência diretiva da tomadora na realização do trabalho.

Conforme veremos oportunamente, não há razoabilidade na tentativa, mormente por se tratar (especialmente no caso de terceirização permanente) de serviços que são realizados por empresas especializadas, ou seja, que foram justamente contratadas por dominar com propriedade a rotina da prestação. Um ou

⁴⁴ A vinculação a figura do trabalhador, por exemplo, é tal que prevê o art. 456 da CLT que “*na falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal*”. O dispositivo demonstra com clareza a posição prioritária que ocupa o trabalhador na relação de trabalho, pouco importando nesse caso a atividade a ser realizada, desde que compatível com a capacidade pessoal do empregado.

⁴⁵ Compreende-se por poder diretivo a prerrogativa de que goza o empregador em comandar, dirigir, controlar, coordenar, organizar o processo produtivo além de disciplinar, orientar e subordinar aqueles que estão a ele submetido através do contrato de trabalho.

outro direcionamento que seja absolutamente particular ao tomador passado por ele ao trabalhador terceirizado, sobretudo nos casos em que a prestação ocorre nas dependências do contratante, seguramente não serão suficientes para desvirtuar o tipo de relação mantida entre as partes.

Outro conceito relação a subordinação cuja exploração se faz necessária, refere-se à subordinação *estrutural*.

Construída pelo jurista Delgado, o conceito de subordinação estrutural tem como proposta solucionar os casos em que a teoria clássica de subordinação apresenta-se inócua diante da dinamicidade das modernas relações de trabalho, especialmente as travadas pela expansão da terceirização.

Acolhida atualmente pelo Superior Tribunal do Trabalho, propõe a novel teoria a análise da subordinação não apenas a partir de pressupostos e indícios meramente formais, como ocorre na clássica direção direta, mas da “inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*” (DELGADO, 2006, p. 667).

Para Delgado,

A ideia de *subordinação estrutural* supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial, a terceirização. (2006, p. 667, grifo do autor)

De fato, a análise das relações em casos concretos sob o prisma da subordinação estrutural trouxe novo fôlego ao debate tornando ainda mais substancial a proteção sociojurídica garantida do Direito do Trabalho ao obreiro, figura que, sem sombra de dúvidas, dentro das relações triangulares proporcionadas pela terceirização tem sua condição de hipossuficiência agravada.

Outro requisito pontuado pela Súmula nº 331 do TST como necessário para garantir a licitude à terceirização é a qualificação. O verbete fala em seu inciso III em “*serviços especializados*”.

Quando observados os argumentos de justificação para implantação da prática terceirizante, aqui orientada pela ciência administrativa empresarial, destaca-se a necessidade de especialização como (depois da redução de custos) o mais forte deles⁴⁶. A terceirização surge como valiosa estratégia por proporcionar a focalização (e assim especialização) da empresa em sua atividade principal, enquanto os demais serviços inerentes a sua atividade-meio, lhe são oferecidos, também com melhor qualidade, por prestadoras especializadas.

Na seara jurídica, onde se dará o controle da legalidade da prática, também é fundamental que a empresa prestadora de serviços seja especializada na atividade que oferece. Em sendo diferente estar-se-á diante de mera intermediação de mão de obra para desvirtuamento da relação de emprego.

A especialização da prestadora sinaliza não apenas a existência de uma necessária autonomia técnica e jurídica da empresa em relação a eventual contratante, como também de uma idoneidade financeira primordial para vitalidade para o processo de terceirização. Lembra Souto Maior (2000, p. 321) que “Uma empresa que se constitua com o objetivo único de colocar mão-de-obra a serviços de outra não possui atividade empresarial alguma e, por isso não pode ser considerada empregadora”.

Ponto complementar a questão da especialização diz respeito a obrigatoriedade (exceto com relação ao trabalho temporário) de que o serviço oferecido pela prestadora pertença a gama de atividade acessórias, atividades-meio, da tomadora de serviços. Portanto, no que se refere a prestadora de serviços a atividade deve ser finalística, enquanto que à tomadora deverá ser de apoio.

Ainda no que concerne à licitude da terceirização, resta explorar o que doutrina e jurisprudência compreendem por atividade fim e atividade meio, ambos termos utilizados pela Súmula nº 331 e que, seguramente, suscitam as maiores dúvidas quando da análise do caso em concreto.

⁴⁶ O administrador e consultor de empresas Giosa aponta em seu livro *Terceirização: Uma abordagem estratégica* o que ele chama de vantagens e fatores restritivos para a implantação da terceirização. Dessa forma seriam as vantagens: desenvolvimento econômico; especialização dos serviços; competitividade; busca da qualidade; controles adequados; aprimoramento do sistema de custeio; esforço de treinamento e desenvolvimento profissional; diminuição de desperdícios; valorização dos talentos humanos; agilidade das decisões; menor custo; maior lucratividade e crescimento. Enquanto que os “fatores restritivos” seriam: desconhecimento da alta administração; resistência e conservadorismo; dificuldade de encontrar a parceira ideal; risco de coordenação dos contratos; falta de parâmetros de custos internos; custo de demissões; conflito com os sindicatos; desconhecimento da legislação trabalhista. (GIOSA, 2007, p. 97)

Na verdade, não existem “parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e, muitas vezes, se estaria diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra” (ABDALA, 1996, p. 589).

Acerca da questão dissertam Delgado e Amorim quanto a influência da reestruturação produtiva processada nas últimas décadas para a formação dos conceitos. Para os autores,

A noção de atividade-fim se construiu, assim, como consequência residual do conceito de atividade-meio, em face do longo processo de adaptação argumentativa que se firmou nas últimas décadas do século XX, em grande medida influenciada pelos novos padrões de relações jurídicas interempresariais que a empresa fragmentada toyotista impôs ao mercado de trabalho. [...] Um exaustivo esforço argumentativo marcaria, doravante, a tradução jurídico-trabalhista da nova empresa flexível, diante de um cenário paradoxal: uma legislação trabalhista de forte matiz protetivo e uma realidade econômica compulsivamente voltada para a fragmentação empresarial de formato toyotista (2015, p. 48).

Na rigorosa definição proposta pelo o jurista Delgado, a qual é acolhida pela maior parte da doutrina e jurisprudência:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial e do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. [...] Por outro lado atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços (2014, p. 468).

Buscando trazer maior clareza ao conceito de atividade meio, pontua Rubens Ferreira Castro que ela “pode ser conceituada como sendo os serviços especializados auxiliares ao processo produtivo, de bens ou serviços, *que não produzem isoladamente proveito econômico, por não estarem ligados aos fins sociais da tomadora*” (2000, p. 102, grifo nosso).

A partir de tais considerações, tem-se por indicativo que a atividade-fim estará sempre relacionada a vocação da empresa, ou seja, a razão pela qual a empresa foi constituída e organizada na busca de seu objetivo econômico. Referida

vocação deverá constar no contrato social da empresa e, frisa-se, via de regra, estará relacionada a identidade da empresa no mercado.

Levando em conta o conceito jurídico de empresa, o qual, seja no ramo do Direito Comercial, seja no ramo de Direito do Trabalho, pressupõe a *organização* da atividade produtiva com objetivo de lucro, não parece viável a existência de uma empresa que não desenvolva, ao menos, as atividades de produção de bens ou serviços que estejam diretamente ao seu fim social e econômico (CASTRO, 2000, p. 104).

Quanto as implicações nesse tipo de ação, pontua Castro que:

No momento em que uma empresa transferir a execução de sua atividade final para outras, estará se descaracterizando como tal, transformando-se em mera intermediadora de mão-de-obra, o que é vedado pelo Direito do Trabalho, antes a configuração da presença de *marchandage* [...] Não se concebe empresa dissociada de produção de bem ou serviço *sem assunção dos riscos da atividade econômica* (CASTRO, 2000, p. 104-105, grifo do autor).

Naturalmente há diversos complicadores dentro desse processo de identificação do que, de fato, tratar-se-ia de atividade fim e atividade meio. A empresa pode (o que é absolutamente comum) ter mais de um objeto disposto no contrato social, a atividade pode ser tida como de apoio, contudo, de necessidade permanente⁴⁷, entre outras circunstâncias que reforçam a já mencionada zona cinzenta que envolvem tais questões.

Por isso a necessidade de uma análise ponderada de caso em concreto.

Tem-se, dessa forma, por lícita apenas a terceirização de serviços ligados a atividade meio da tomadora de serviços, além, naturalmente, das hipóteses enumeradas pelo verbete, ou sejam: serviços de conservação e limpeza e vigilância.

Explicitadas as hipóteses e condições em que a terceirização, sob o ponto de vista jurisprudencial, é considerada lícita, a ilicitude na prática será destacada sempre que houver a infringência dos limites trazidos pela Súmula nº 331 do TST.

⁴⁷ Sérgio Pinto Martins, por exemplo, entende não ser válida a terceirização de serviços e atividades cuja necessidade seja permanente na empresa e houvesse subordinação direta com a tomadora de serviços, porque, de fato, quem continuaria a organizar o trabalho seria a contratante. Para o autor, nesses casos deve existir contrato de trabalho e não de terceirização.

Via de regra, e aqui a exceção fica por conta da hipótese do contrato temporário, identificada a presença da personalidade e da subordinação na relação mantida entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado, estará a prática maculada pela ilicitude, posto que constituída sob o intento de disfarçar a existência de vínculo empregatício e, conseqüentemente, burlar a legislação trabalhista (MIRAGLIA, 2008, p. 164).

Anote-se ainda outras situações que devem ser evitadas para enquadramento lícito da terceirização, como a contratação de pessoas físicas que atuam individualmente, contratação de ex-empregados na condição de microempresários, exclusividade na prestação de serviços (MARTINS, 2012).

Há casos em que o prestador de serviços é um simples microempresário ou empresário individual que outrora ocupou a posição de empregado convencional junto a tomadora, mas que foi levado a condição atual após a reestruturação produtiva processada na fábrica. Nesse caso há uma dupla perda: o trabalhador perde os direitos e as garantias que lhe abrigavam como trabalhador assalariado e, por outro lado, assume obrigações legais com o custo e risco do negócio pela abertura da pessoa jurídica, necessária para sua recolocação no mercado.

Recorrentes também são os casos em que a descentralização das atividades ocorre por meio da burla da lei, com a própria tomadora criando empresas em nome de laranjas que lhe servirão em evidente terceirização fraudulenta, com o objetivo de esquivar-se das exigências das normas trabalhistas, o que vedado pelo art. 9º da CLT.

Relaciona-se as três hipóteses diante do alto risco dessas relações se conformarem sob interferência da subordinação exercida pela tomadora de serviços, o que notadamente levaria a invalidade da terceirização processada. Há que se frisar que quanto maior for a presença da subordinação entre tomadora e prestadora maior será o grau de dependência (econômica, estrutural, etc.) da última, condição que não se compatibiliza com a prática lícita da terceirização.

Delgado (2003, p. 149) destaca que o Direito do Trabalho, respaldado pelo verbete sumular nº 331 do TST, estabelece mecanismos jurídicos próprios, de atuação nas esferas administrativa e judicial, voltados a prevenção e coibição de fraudes e a proteção dos trabalhadores, destacando-se nesse papel as funções do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do

Trabalho, combinados com a atuação desenvolvida no âmbito da sociedade civil pelos sindicatos.

Na esfera administrativa caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego atuar nas áreas de prevenção, fiscalização e saneamento de infrações à legislação trabalhista. A fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviço a terceiros e empresas de trabalho temporário é tratada pelo órgão através da Instrução Normativa nº 3 de 1º-09-1997.

Além do termo de compromisso previsto pelo art. 627-A da CLT, pode o Ministério do Trabalho e Emprego também lavrar em desfavor do contratante competente auto de infração de acordo com o parágrafo único do art. 5º da IN nº 3/97⁴⁸.

Já o Ministério Público do Trabalho tem entre suas funções na esfera extrajudicial atuar em ações de prevenção, por meio de campanhas de conscientização⁴⁹ e fiscalização, identificando práticas em que a terceirização é operada de forma fraudulenta, bem como, em ações cuja atuação se dará como proponente, na qualidade de legitimado que é (CF, art. 129, III, e IX, c/c LC nº 75/93, arts. 83, III, e 6º, VII), junto ao judiciário.

A partir da identificação das empresas envolvidas em fraudes trabalhistas, essas são chamadas a firmar termos de ajustamento de conduta (TACs), por meio dos quais se comprometem a regularizar suas práticas enquadrando-as dentro da legislação trabalhista. Havendo o desrespeito ao termo de compromisso firmado, contudo, é o Ministério Público legitimado para atuação âmbito da justiça do trabalho onde terá o direito dever de promover ação civil pública para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129, III, CF).

⁴⁸ Dispõe o art. 5º da Instrução Normativa n. 3/97 que “Presentes os requisitos configuradores da relação de emprego entre a contratante e os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros ou desvio da função destes, lavrar-se-á, em desfavor da contratante, o competente auto de infração, pela caracterização do vínculo empregatício”. A previsão é controversa uma vez que a fiscalização trabalhista, aqui diga-se o Ministério do Trabalho e Emprego não é competente para fixar a existência de vínculo empregatício, ação que compete apenas a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I, da CF. Nesse sentido advoga Sérgio Pinto Martins, para quem a atuação do MTE seria considerada inconstitucional e ilegal. (2012, p. 170)

⁴⁹ O Ministério Público do Trabalho tem se engajado fortemente em campanhas que combatem a precarização do trabalho causada pela terceirização ilegal. Em agosto de 2014, por exemplo, a entidade apresentou um dossiê “Terceirização de atividade-fim na iniciativa privada”, voltado à proteção do emprego nas atividades finalísticas das empresas. O documento traz 50 casos de atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento da terceirização ilegal. A entidade tem ainda promovido seminários, audiências públicas, entre outras ações, voltadas ao enfrentamento da terceirização em atividades fim.

Com competência fixada pelo art. 114, *caput*, da Constituição Federal, cabe a Justiça do Trabalho, por seu turno, dizer, no caso em concreto, a existência de fraude trabalhista na prática da terceirização de serviços.

Se configurada a terceirização irregular, cabe ao Juiz do Trabalho, por meio de sentença, reconhecer a ausência de vínculo empregatício constituído *a priori* entre a prestadora e o trabalhador e decretar a existência de vínculo de emprego entre o tomador de serviços e o trabalhador terceirizado. Nesse caso, a responsabilidade será compartilhada entre prestadora e tomadora de forma solidária, pois evidenciada a fraude na intermediação de mão de obra entre as envolvidas. Reconhece-se aqui a incidência do art. 942 do Código Civil (por aplicação subsidiária ao processo trabalhista), figurando a tomadora de serviços como copartícipe do ato ilícito.

Quanto a atuação da Justiça do Trabalho entende-se exercer essa, sobretudo, em sede de primeiro grau, papel fundamental no enfretamento de terceirizações fraudulentas. Isso se dá pelo fato de que, embora o Ministério Público do Trabalho tenha seu alcance de atuação alargado pela presença e trabalho desempenhado pelo Ministério do Trabalho, o que ocorre graças a parcerias firmadas entre as entidades, muitas das irregularidades só chegam a ser reveladas com o processamento de ações, muitas vezes de reiteradas ações, na Justiça do Trabalho. Isso ocorre comumente no interior do país, onde o Ministério Público do Trabalho não possui gabinetes⁵⁰.

Nesses casos, ainda que a Justiça se preocupe em aplicar sanções pesadas, a fim de coibir a continuidade da prática ilegal, a medida nem sempre é efetiva, a considerar-se a morosidade da própria justiça na execução de suas decisões, a possibilidade de revisão da decisão em instâncias superiores e o alcance de reparação limitado unicamente ao proponente da ação. Dessa forma, compreende-se por imprescindível a interlocução entre Judiciário e Ministério Público, de modo que o primeiro se atente em reportar ao segundo, por meio de ofício, informações relevantes para posterior análise e investigação do MPT, que é quem possui competência nessa situação, como já visto.

⁵⁰ Para se ter uma ideia, no Paraná o Ministério Público do Trabalho tem escritório em 10 (dez) cidades do Estado, sendo elas: Curitiba, Cascavel, Campo Mourão, Foz do Iguaçu, Guarapuava, Londrina, Maringá, Pato Branco, Ponta Grossa e Umuarama. Apenas a área de atuação da Procuradoria do Trabalho de Londrina abrange cerca de 72 (setenta e dois) municípios da região. (Informações <http://www.prt9.mpt.gov.br/procuradorias/ptm-londrina/abrangencia>)

Por fim, quanto aos sindicatos, tem-se neles importantíssimas instituições “coletivas facilitadoras da criação da cidadania dos trabalhadores. Isso porque são capazes de propiciar meios jurídicos para que os sujeitos trabalhadores, a partir de atos de reivindicação e negociação, possam gozar do maior número de direitos”.

2.4.3 Trabalho Temporário

Trabalho temporário é definido pela Lei nº 6.019/74, em seu artigo 4º, como sendo “aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”.

Notadamente a análise dos dois requisitos de pactuação temporária demonstra a ausência de diferença substancial entre a hipótese de cabimento celetista para formação de contrato a termo (art. 443, CLT) e o contrato de trabalho temporário (Lei nº 6.019). Destaca Delgado (2014, p. 480) que de fato “sob a ótica socioeconômica, as mesmas necessidades empresariais atendidas pelos trabalhadores temporários (Lei nº 6.019) sempre puderam (e podem) ser preenchidas por empregados submetidos a contratos celetistas por tempo determinado”.

Dos vários aspectos que lei do trabalho temporário é questionável, destaca-se a possibilidade de ser ele instrumento de mitigação do padrão geral dominante protetivo do Direito do Trabalho no país. Das possibilidades de contratação de mão de obra por trabalho terceirizado, talvez seja o contrato temporário o mais agressivo deles para o trabalhador.

A Lei nº 6.019/74 implementou uma figura contratual de tipicidade específica, particularmente dissociada do modelo tuitivo clássico vigente a época. Sua inserção no mundo do trabalho, não apenas oficializou, como fortaleceu e disseminou a terceirização, como fixou rol de direitos voltados à categoria inferior ao já estabelecido pela CLT, condição que só conseguiu se reequilibrar por meio da atuação aos longos das décadas que se seguiram pela jurisprudência trabalhista (DELGADO, 2014, p. 478).

Modelo exceptivo de contrato de trabalho, mormente por sua característica estrutural de transitoriedade, a modalidade colide frontalmente com o princípio da continuidade da relação de emprego⁵¹.

Enquanto a estabilidade do contrato indeterminado (padrão preponderante na legislação trabalhista) oferece ao trabalhador oportunidade concreta de crescimento, seja pela afirmação social, elevação dos direitos trabalhistas através dos benefícios agregados ao contrato em função do tempo de serviço, seja pelo aperfeiçoamento profissional galgado, o contrato por tempo determinado nega ao trabalhador todas essas possibilidades impondo-lhe severa condição de precariedade⁵².

Por outro lado, diante da mutabilidade e transitoriedade típicas do contrato os “temporários vivem esparsos, divididos. Têm problemas e sonhos semelhantes, mas trabalham lado a lado com outros tipos de trabalhadores, os permanentes. E estão sempre em minoria” (VIANA, 1997, p. 161), circunstâncias essas que praticamente inviabilizam a formação de uma consciência coletiva e de um agrupamento em sindicatos de forte representação.

Seguindo a lógica das relações trilaterais encarnadas pela terceirização, o contrato que emprega o trabalho temporário também rompe com o modelo bilateral clássico. No contrato de trabalho temporário “existem dois contratos distintos (ambos preservando a noção de bilateralidade) e três sujeitos contratantes (o que faz surgir a inovadora relação trilateral” (DELGADO G., 2003, p. 157).

Existiram, portanto, dois contratos: um comercial, entre a empresa terceirizante e a tomadora de serviços, no qual a primeira se compromete a ceder trabalhadores especializados à segunda para atuação nas mais diversas áreas; e um outro, de trabalho, que vinculará empresa terceirizante e trabalhador temporário nos ditames do Direito do Trabalho.

Quanto a validade dessa prática contratual, estabelece a Lei nº 6.019/74 que ela estritamente ligada as seguintes hipóteses: a) Necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora de serviços; ou b) acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora.

⁵² A nocividade dessa modalidade contratual – por tempo determinado – torna-se ainda mais gravosa devido ao fato de que a maioria quase absoluta dos trabalhadores a que ela se submete encontra-se circunscrita naquela camada da população já historicamente espoliada, ou seja, negros, jovens, mulheres, trabalhadores de baixa escolaridade.

Observa Viana que a norma que regula o trabalho temporário trata de “necessidade e não em conveniência de substituição”, não sendo lícito à tomadora conceder licença a um empregado efetivo, para então substituí-lo por trabalhador temporário. Já quanto ao acréscimo de serviços referido na lei, deve necessariamente tratar-se de fato extraordinário, fora do alcance do previsível, cabendo, segundo o autor, enquadrar-se a hipótese no art. 61 da CLT⁵³ (1997, p.153-154).

Sendo um tipicamente a termo, a validade do contrato também está condicionada ao prazo estipulado pela legislação competente, qual seja, de no máximo de três meses, prorrogável uma única vez por mais três meses (conforme permissão da Portaria nº 550 do Ministério do Trabalho e Emprego).

Referidas hipóteses são requisitos essenciais à contratação lícita do trabalho temporário. A não observação a tais requisitos macula a relação jurídica trilateral formalizada, acarretando a formação do vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços, nos termos do inciso I, da Súmula nº 331 do TST (DELGADO, 2014, p. 480).

2.5 Terceirização em números: a precarização do trabalho humano

Traçar uma radiografia pontual da terceirização no Brasil não tem se mostrado matéria fácil aos seus pesquisadores. Muito embora cada vez mais trabalhos sejam lançados ao estudo do tema, a sistematização de dados esbarra na dificuldade de acesso às empresas e na informalidade que ainda permeia as relações terceirizadas.

Não obstante, as pesquisas mais recentes acerca da questão têm comungado, de um modo geral, dos mesmos resultados, e apontam para ao menos duas conclusões preocupantes: o status epidêmico e sem controle da terceirização⁵⁴ e sua potencialidade como um dos principais (se não o principal) vetor de precarização das condições de trabalho.

⁵³ Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

⁵⁴ Demonstrando a evolução do número de trabalhadores formais em atividade tipicamente terceirizáveis, aponta Pochmann (2012) que no ano de 1995, o Estado de São Paulo registrava 110 mil postos de trabalho, enquanto que no ano de 2010 esse número passou para mais de 700 mil.

Nesse cenário, conhecer os números torna-se imprescindível não apenas para conscientização quanto à realidade imposta pela prática, mas também para combatê-la em suas distorções. Isso porque verifica-se um forte movimento, alimentado por aqueles que são favoráveis à aplicação e expansão da prática, de negação dos efeitos deletérios da terceirização. Via de regra, contudo, esse processo de negação e defesa não é acompanhado de respostas, mas sim argumentos criados a partir de uma visão idealista e de pouca aplicação prática no cenário nacional.

Dentre os principais argumentos lançados em prol da total abertura dos limites juridicamente estipulados, estão a possibilidade de aumento na geração de empregos e o resguardo legal dos direitos dos trabalhadores terceirizados, argumentos esses que, contudo, quando confrontados, não encontram guarida nos dados levantados pelas pesquisas especializadas.

Conforme revela Pochmann (2008, p. 40) em seu estudo sobre os impactos da terceirização no país, diferentemente da experiência dos países desenvolvidos, no Brasil a terceirização apresenta características específicas porquanto associadas, na maior parte das vezes, a um panorama de “persistente semi-estagnação da econômica nacional, de baixos investimentos, de diminuta incorporação de novas tecnologias, de abertura comercial e financeira e de desregulamentação da competição intercapitalista”. Cenário esse que tem contribuído para a caracterização da terceirização como um “processo de reestruturação produtiva defensiva” cujos contornos são revelados por uma “minimização de custos e adoção de estratégias empresarias de resistência (sobrevivência)”.

De acordo com a última pesquisa atualizada em parceria pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2014, p. 12), em 2013, os setores “tipicamente terceirizados” correspondiam 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando assim 12,7 milhões de assalariados em todo o país.

Anota o mesmo dossiê que o número, já bastante alto, possivelmente é subestimado, uma vez que a pesquisa não contempla segmentos informais, onde está alocada considerável parcela dos trabalhadores terceirizados (CUT; DIEESE, 2014, p. 12).

O dossiê segue a apresentação de dados apontando um relevante conjunto de indicadores ligados às condições de trabalho encontradas nas relações triangulares e que reforçam a tese de que a estratégia da terceirização está fortemente alicerçada na precarização do trabalho.

De acordo com CUT e DIEESE (2014), a remuneração dos empregados em setores tipicamente terceirizados é 24,7% menor se comparada a percebida pelos empregados diretos; a jornada de trabalho dos trabalhadores terceirizados é três horas superior; o tempo de duração do contrato de trabalho é 55,5% menor do que a dos empregados diretos e; a taxa de rotatividade nas empresas tipicamente terceirizadas é de 64,4%, enquanto nas demais empresas é de 33%.

Sem sombra de dúvidas, os dados apontam para a existência de um abismo entre a realidade vivenciada pelos trabalhadores terceirizados e os empregados diretos. Uma discriminação repugnante, porém, fundamental para a estratégia de redução de custos buscada pelas empresas que adotam a terceirização de serviços em sua cadeia de produção.

A precarização gerada pela triangulação das relações de trabalho pode ser verificada em diversas dimensões, protagonizando em cada uma delas diferentes experiências de marginalização e empobrecimento do trabalhador. Além do mercado de trabalho, compreendido aqui como plano em que a relação de trabalho é conformada entre as partes contratantes, a precarização estende-se no âmbito do processo e organização do trabalho, da saúde e segurança do trabalhador, da coletivização e da dissimulação das relações (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

A partir desse cenário, provar-se-á que, embora a formalização do contrato de trabalho junto ao prestador de serviços garanta (em tese) a aplicação e o acolhimento da legislação protetiva ordinária e constitucional, ao promover regime paralelo do “emprego rarefeito”, a terceirização reduz consistentemente a eficácia dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

De acordo com Delgado e Amorim, o emprego rarefeito

[...] é aquele que, apesar da roupagem formal, mediante registro e observância esquemática de direitos trabalhistas, padece de *déficit* de efetividade normativa, por uma intensidade e por uma qualidade protetiva muito inferior ao padrão constitucionalmente assegurado às relações de

emprego diretas, firmadas entre o obreiro e o tomador de serviços. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 106)

No plano do mercado de trabalho a terceirização proporcionou, através da maleabilidade de suas modalidades e dos precários contratos por elas proporcionados, um “recrudescimento da mercantilização”, com o capital reafirmando a força de trabalho como mercadoria (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

O plano do mercado de trabalho, no qual se estabelecem as relações de compra e venda da força de trabalho, definidos por legislação ou negociação, expressam uma (sic) recrudescimento da mercantilização: o capital reafirma a fórmula de trabalho como mercadoria, subordinando os trabalhadores a uma lógica em que a flexibilidade, o descarte e a superfluidade são fatores determinantes para um grau do instabilidade e insegurança no trabalho, como nunca antes alcançado. Assim, a terceirização assume centralidade na estratégia patronal, já que suas diversas modalidades (tais como cooperativas, *pejotização*, organizações não governamentais, além das redes de subcontratação) concretizam “contratos”, ou formas de compra e venda da força de trabalho, em que as relações sociais entre capital e trabalho são disfarçadas ou travestidas de relações interempresas/instituições, além de estabelecer contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes e as quase sempre imprevisíveis oscilações de mercado que desestruturam o trabalho, seu tempo e atem mesmo sua sobrevivência. (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17)

A terceirização confere ao capital e seu detentor um empoderamento sobre a mão de obra talvez jamais visto desde a institucionalização de direitos trabalhistas, sobretudo porque permite que estes direitos e garantias sejam mitigados.

O ponto central da análise supramencionada sobre o mercado de trabalho e como ele tem sido gerido é, certamente, a flexibilidade, tão bem representada pelas modalidades contratuais proporcionadas pela terceirização. Flexibilidade essa que se confunde facilmente com a *instabilidade* combatida pelas normas de proteção do trabalho assalariado.

Quando observados os dados relativos ao tempo de permanência dos terceirizados no emprego e a rotatividade desses nas empresas tipicamente terceirizadas, fica evidente a face mais imediata e clara dessa instabilidade gerada nas relações triangulares. São muitos os elementos que contribuem para a incerteza da relação de trabalho nesses casos, contudo, a alta rotatividade e os curtos períodos de vínculo praticamente inviabilizam a possibilidade de carreira, proteção

em face dos riscos sociais e a presença de representação sindical fortalecida entre os terceirizados.

A instabilidade concorrencial ditada pelo contrato de trabalho terceirizado, implica, segundo Delgado e Amorim (2015, p. 62), o esvaziamento do “ideal social de continuidade dos vínculos de emprego e de integração do trabalhador ao empreendimento principal, capaz de oferecer a estabilidade institucional que lhe é próprio”.

Nesse passo, a rotatividade dos contratos firmados sob a prática da terceirização tende a esvaziar o direito de proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (Constituição, art. 7º, I), porquanto o objetivo social da norma residiria não no pagamento da indenização compensatória, mas sim no desestímulo à ruptura contratual (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 63).

Pelas mesmas razões, o direito ao *aviso-prévio proporcional* ao tempo de serviço (art. 7º, XXI), à *aposentadoria por tempo de contribuição* e ao gozo de *férias anuais remuneradas* (art. 7º, XVII), restam também prejudicados, na medida em que o trabalhador terceirizado se sujeita a contratações sucessivas e fragmentadas. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 63)

Ao abordar as consequências da incessante busca pela flexibilidade e as transformações do trabalho por ela imposta, Luc Boltanski e Ève Chiapello afirmam que:

Os deslocamentos destinados a conferir maior flexibilidade externa às empresas redundaram, para toda uma faixa da população, no desenvolvimento da precariedade associada à natureza do emprego (temporário, contrato por tempo determinado, tempo parcial ou variável), ou à sua posição nas empresas subcontratadas, que são as que mais sofrem as variações conjunturais e que são, aliás, grandes utilizadoras de trabalho precário por essa mesma razão. (2009, p. 248)

Nesse sentido ainda, no âmbito do processo e organização do trabalho, é a terceirização responsável por condicionar, dadas as condições de trabalho e salário, os trabalhadores a posições que os definem como de primeira e segunda categoria (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

A sistemática da terceirização permite que uma mesma empresa abrigue em sua cadeia de produção trabalhadores a ela dedicados, porém vinculados contratualmente a empregadores diferentes e geridos por regras, condições e patamares salariais absolutamente destoantes, a despeito da identidade

de condições de trabalho, da semelhança da capacidade profissional e das tarefas executadas.

As diferenças entre um e outro trabalhador são escancaradas no tipo de treinamento recebido, geralmente menor ou inexistente entre terceirizados, nos salários mais baixos, nas jornadas mais extensas, “no acesso limitado às instalações da empresa (como refeitório e vestiários), nas revistas na entrada e saída da empresa, [...] nas mais arriscadas condições de (in) segurança, entre outras coisas” (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17).

Todas essas circunstâncias levam a um processo de discriminação entre os próprios trabalhadores, ou ao que Luc Boltanski e Ève Chiapello chamaram de *dualização dos assalariados*. Para os autores, dentro das regras ditadas pela flexibilização, as oportunidades de empregos tendem a se polarizar entre dois grupos, um grupo mínimo de mão de obra estável e outro grupo, crescente, de mão de obra instável (2009, p. 254-253).

Nessa dimensão resta prejudicada a eficácia do direito ao *salário como instrumento de promoção das necessidades vitais básicas* do trabalhador e de sua família (Constituição, art. 7º, IV e VI); do *Fundo de Garantia por Tempo de Serviço*, pensado como garantia ante a inevitabilidade do desemprego e ou aposentadoria; e da garantia de *isonomia salarial*, ante a diferenciação remuneratória entre trabalhadores direitos e terceirizados (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 63).

Outra dimensão da precarização do trabalho enfrentada pelos terceirizados, e que também reforça a condição de discriminação e inferioridade imposta pelas condições de trabalho, é o campo da saúde e segurança no trabalho.

A discriminação no ambiente de trabalho e a diferença quanto ao tratamento relegado aos subcontratados, mormente quanto ao investimento em trabalho seguro (no qual estão incluídos entre outras iniciativas: treinamento e distribuição equipamento de proteção individual (EPI) de qualidade e limitação da jornada de trabalho), são determinantes no processo de adoecimento ocupacional e, quando não, na ocorrência de vítimas fatais em decorrência de atividade desenvolvida no local de trabalho.

Aqui os trabalhadores terceirizados veem o direito à implantação de *medidas de saúde e segurança no trabalho* (art. 7º, XXII), deixado em segundo plano, conforme apontam os dados.

Anualmente a Fundação Comitê de Gestão Empresarial – Fundação COGE – tem divulgado relatórios com estatísticas de acidentes de trabalho ocorridos junto ao Setor Elétrico Brasileiro (SEB), evidenciando ao alto índice de acidentes e mortes no trabalho entre os trabalhadores terceirizados.

Apenas no ano de 2011, das 79 mortes ocorridas no setor, 61 delas foram de trabalhadores de empresas terceirizadas. No ano de 2014 (ano da última edição publicada até a presente data), o relatório aponta uma redução, porém com número ainda expressivo: das 62 mortes registradas no setor, 45 delas foram de trabalhadores de empresas terceirizadas.

Em ambas as edições do relatório, a conclusão chegada quanto às causas dos acidentes fatais entre os trabalhadores terceirizados indica, em sua maioria – 62%, a precariedade no exercício do trabalho, como falta de equipamentos de proteção e treinamentos.

Outro exemplo recente da forte relação entre precariedade no trabalho e terceirização é revelado pelos números de mortes no setor de construção civil durante as obras dos estádios da Copa de 2014. Oficialmente, ao todo foram registradas oito mortes nas obras dos estádios, *todas elas envolvendo trabalho terceirizado*⁵⁵ (CUT, 2014, p. 23-24).

Tais dados revelam a ocorrência de acidentes considerados típicos. Contudo, mais obscura é a situação dos acidentes atípicos⁵⁶, casos de doença ocupacional. Doenças ocupacionais são aquelas desenvolvidas em razão da profissão ou da forma com que o trabalho é prestado, diferentemente da incapacidade gerada pelo acidente típico, que se consubstancia em um único ato incapacitante, temporário ou não. Os acidentes atípicos se desenvolvem em decorrência de uma situação continuada, das quais são exemplos clássicos: depressão a lesão por esforço repetitivo – LER.

Não encontramos dados pontuais quanto ao índice de doenças ocupacionais entre terceirizados, contudo, sabe-se que assim como ocorre com os

⁵⁵ Das oito mortes, três ocorreram na Arena Manaus, três na Arena Corinthians, uma na Arena Mané Garrincha e uma na Arena Pantanal. (Fonte CUT e DIEESE, 2014)

⁵⁶ Além do conceito legal dado pela Lei n. 8.213/91, art. 19, que define o acidente de trabalho como aquele que “ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”, podemos identificar mais objetivamente o acidente do trabalho “fato ou ato unitário, regra geral, ou pelo menos concentrando no tempo, que produz significativa agressão à higidez físico-mental do trabalhador” (DELGADO, 2014, p. 645).

acidentes de trabalho típicos e muitas das vezes pelas mesmas circunstâncias, os números são bastante elevados. Nesses casos existe ainda um agravante, pois a instabilidade e a alta rotatividade dos terceirizados impede que seja conhecido o tipo de ambiente de trabalho que gerou o adoecimento, dificultando sobremaneira a identificação do nexo de causalidade entre a doença e o trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2014, p. 17) e, conseqüentemente, o empregador e o contratante civilmente responsáveis pelo adoecimento do trabalhador.

Aliás, a dificuldade de identificação do empregador costuma ser uma constante para o trabalhador terceirizado, mormente quando o contrato de trabalho é questionado judicialmente por seu não cumprimento.

Além dos casos de *quarteirização*⁵⁷, há, ainda, casos, também recorrentes, em que durante o mesmo vínculo empregatício o trabalhador terceirizado atuou em prol de inúmeras tomadoras de serviços. Em ambos os casos o trabalhador é prejudicado ante a difícil tarefa de se trazer ao polo passivo de eventual demanda judicial trabalhista, todos aqueles que, por lei (empregador) ou por entendimento jurisprudencial predominante (tomador de serviços), podem ser responsabilizados pelo descumprimento do contrato de trabalho.

Muitos são os casos de calote aplicados pela empresa terceirizada sobre os trabalhadores. O judiciário trabalhista brasileiro está abarrotado de processos com reclamações em face de empresas que, simplesmente, do dia para noite, não são mais encontradas, deixando para trás inúmeros trabalhadores sem receber as verbas mais elementares do contrato, como salários, horas extras, vales refeição, etc.

Como já pontuado, isso ocorre devido à fragilidade com que essas empresas terceirizadas são constituídas, sem qualquer fiscalização efetiva quanto à capacidade financeira registrada no contrato social ou idoneidade dos sócios também constituídos no contrato. Também contribuindo, a frequente constituição de empresas que serviriam apenas de intermediadoras na contratação da mão de obra, e a ausência de fiscalização nessas empresas pelos núcleos responsáveis – MPF e MTE. Enfim, inúmeros fatores abalizados pela ausência de legislação específica e

⁵⁷ Ocorre quando empresas terceirizadas são responsáveis pela contratação de uma outra empresa que, por sua vez, traz para o cumprimento do contrato de serviços seus empregados, dificultando a identificação de seu real empregador pelo obreiro, haja vista ele ser registrado (quando com sorte) por uma empresa X, ser dirigido por uma empresa Y, nas dependências de uma terceira empresa, empresa A, real tomadora de serviços.

punição concreta em face daqueles que, reiteradamente, atentam contra os direitos e garantias dos trabalhadores.

Outra dimensão da precarização do trabalho provocada pela terceirização é vista pelo modo como ela tende a encobrir e ocultar as relações de trabalho estabelecidas entre a “empresa contratante e os trabalhadores subcontratados, intermediados por uma terceira, seja na forma de empresa, cooperativa, PJ [pessoa jurídica] (empresa do eu sozinho) ou ONG [organização não governamental]”. Conforme indica Antunes e Druck, nesses casos,

A contratante exime-se da responsabilidade formal pelos trabalhadores e, dessa forma, burla a legislação trabalhista, seja descumprindo o Enunciado 331, seja transferindo os custos do trabalho (dos direitos sociais e trabalhistas regidos pela CLT) para a terceira, que frequentemente está ali apenas intermediando a contratação dos trabalhadores, pois é a contratante que de fato gere, organiza e controla o processo de trabalho dos terceirizados (2014, p. 18).

Por fim, a última dimensão identificada (ainda que o número não se esgote aqui) se dá no coletivo de trabalhadores.

Ao excluir os trabalhadores da categoria profissional vinculada à sua categoria econômica, a terceirização de serviços frustra sua organização m tono do sindicato que representa seus reais interesses, minando-lhe a força de coalisão para negociar e conquistar melhoria de suas condições sociais; (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 61).

Nessa dimensão, terceirização mina a eficácia e a função social do direito coletivo à *organização sindical* (Constituição, art. 8º), à *greve* (art. 9º) e ao reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 61).

Acerca da questão, por ser objeto pontual dessa pesquisa, mais detalhadamente abordada em tópico específico.

2.6 Projeto de Lei Nº 4.333/2004: a terceirização como regra?

Em maior ou menor intensidade, os últimos anos têm sido marcados por um necessário debate acerca do modelo de regulamentação a ser adotado pelo

país, que até o momento, na forma da lei, nada diz acerca da prática que já abocanha 26,8% do mercado formal de trabalho.

Como visto anteriormente, a terceirização tem figurado como um dos principais vetores da precarização do trabalho no Brasil desde sua efetiva implementação na década de 90.

Defendida como modelo viável de saída para o contexto macroeconômico de baixo crescimento do país na época, é fato que mesmo com a retomada do crescimento econômico, a redução da taxa de desemprego e da informalidade e a proliferação de políticas públicas de incentivo ao mercado de trabalho, no início da década, a prática da terceirização apresentou forte tendência à generalização (MACHADO, 2014, não paginado).

Esse cenário, recentemente agravado pelo quadro de recessão⁵⁸, em que o avanço sobre direitos e garantias dos trabalhadores parece ganhar maior “legitimidade”, tem avançado no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.330/04, de autoria do então deputado federal Sandro Mabel.

No dia 07 de abril de 2015, sob o forte lobby do empresariado e protesto das principais centrais sindicais do país, o PL 4.330 foi aprovado em Plenário da Câmara dos Deputados com 324 votos a favor do texto, 137 votos contra e 2 abstenções. Quinze dias depois foi aprovada uma emenda reafirmando as principais diretrizes do projeto base.

De acordo com Machado (2014, não paginado) os pontos estruturais da “proposta de reforma brasileira visam em essência: a) alterar o quadro jurisprudencial, para ampliar o objeto da terceirização; b) definir em lei o âmbito da responsabilidade das empresas envolvidas”.

Na redação do substitutivo apresentado pelo Deputado Artur Oliveira Maia, o projeto autoriza a terceirização de modo irrestrito no setor privado, ou seja, sem a limitação anotada pela Súmula 331, quanto atividade fim e atividade meio, o fazendo através da figura da contratada definida em seu art. 2º como sendo: *“empresa prestadora de serviços especializada, que presta serviços terceirizados determinados e específicos, relacionados a quaisquer atividades do tomador de serviços”* (grifo nosso).

⁵⁸ No ano de 2015, o PIB brasileiro registrou uma queda de 3,8% em relação ao ano de 2014, a maior queda da série histórica iniciada em 1996, segundo dados do IBGE. De acordo com o mesmo instituto a taxa de desocupação no mês de janeiro de 2016 foi de 7,6%, a maior registrada desde janeiro de 2009.

Da forma como proposta pelo projeto, portanto, *qualquer atividade*, inclusive aquela que é própria ou especialidade da tomadora de serviços, pode ser objeto de terceirização. Condição essa que, por si só, põe em absoluto descrédito o argumento de que a especialização e a focalização são uma das principais (senão o principal) justificativas para a adoção da prática (ANTUNES, DRUCK, 2014, p. 22).

Ao questionar referida generalização, Souto Maior (2015, não paginado) pondera, com magnitude impar a incoerência do projeto de Lei nº 4.330 nesse sentido. Mencionando trecho da exposição dos motivos do projeto, que diz que a terceirização advém da “necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu **negócio principal**”, o autor questiona o fato de que se qualquer tipo de serviço pode ser terceirizado, qual seria o “negócio principal” da tal a empresa moderna? Ou ainda “que ligação direta essa empresa moderna possuiria com o seu ‘produto’?”.

Naturalmente faltam respostas a tais questões, pois se está a criar algo *sui generis*, distante do todo contemplado pelo Direito do Trabalho. Ou seja, empresas vazias, cuja função se restringirá a acumulação de capital e gerenciamento da exploração do trabalho, conforme argumenta o autor:

E se concretamente a efetivação de uma terceirização de todas as atividades, gerando o efeito óbvio da desvinculação da empresa de seu produto, pode, de fato, melhorar a qualidade do produto e da prestação do serviço, então a empresa contratante não possui uma relevância específica. Não possui nada a oferecer em termos produtivos ou de execução de serviços, não sendo nada além que uma instituição cujo objeto é administrar os diversos tipos de exploração do trabalho. Ou seja, a grande empresa moderna, nos termos do projeto, é meramente um ente de gestão voltado a organizar as formas de exploração do trabalho, buscando fazer com que cada forma lhe gere lucro. O seu “negócio principal”, que pretende rentável, é, de fato, o comércio de gente, que se constitui, ademais, apenas uma face mais visível do modelo de relações capitalistas, que está, todo ele, baseado na exploração de pessoas conduzidas ao trabalho subordinado pela necessidade e falta de alternativa. (SOUTO MAIOR, 2015, não paginado)

Remontando as considerações detalhadas a respeito da construção jurisprudencial produzida pela Justiça do Trabalho brasileira sobre o tema, fica claro o caráter excepcional ao qual foi erigida a terceirização como forma de contratação da força de trabalho.

Nesse sentido, já em seu item I adverte a Súmula 331 do TST para a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, ressaltando seu caráter de *marchandage*, enquanto prática de locação de mão de obra voltada a

fraudar a aplicação de preceitos legais de proteção ao trabalhador, tudo conforme disciplina o art. 9º da CLT. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 75)

Os demais itens da referida súmula trazem ponderadamente situações tipo extraídas de previsões exceptivas já instituídas – Lei nº 7.102, de 20.06.1983 e Lei nº 6.019, de 03.01.1974 – ou produto da interpretação extensiva dessas mesmas regras legais – caso da atividade meio – encerrando assim as possibilidades de terceirização.

Não por outra razão, a construção jurisprudencial em torno da terceirização tem como norte regras constitucionais de valorização da *relação de emprego*, que é o vínculo jurídico entre o trabalho e o capital, da qual emergem todos os direitos e garantias que buscam dar efetividade ao princípio da melhoria da condição social. (SOUTO MAIOR, 2015, não paginado)

A Constituição de 1988 inicia, por meio de seu sétimo artigo, a proclamação dos direitos sociais trabalhistas, afirmando a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa” (art. 7º, I). Ao que se pode notar da declaração dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o constituinte prioriza em absoluto a relação de emprego, como “matriz jurídico-institucional do Direito do Trabalho e fonte de incidência de todos os demais direitos trabalhistas previstos nos arts. 7º a 9º da Constituição, além dos direitos previstos na legislação infraconstitucional e nas negociações coletivas”. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 92)

Nos dizeres de Delgado e Amorim,

A “relação de emprego” prevista no art. 7º, I, da Constituição constitui conceito protetivo universalizado pelo Direito do Trabalho, como modelo hegemônico de inserção do trabalhador no modo de produção capitalista, dotado, por isso, de um conteúdo de sentido conformado historicamente na tradição jurídica de diversos países, a partir do elemento base da subordinação. (2015, 93, grifo dos autores)

Nesse sentido, buscou o constituinte estabelecer um arcabouço de normas que garantissem a continuidade da relação de emprego, dificultando a despedida injustificada, a saber: a indenização compensatória (inciso. I); o seguro desemprego (inciso II); o levantamento dos depósitos do FGTS (inciso III); e o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço (inc. XXI).

Em contraponto ao padrão de proteção social constitucional ao regime de emprego a terceirização apresenta-se, como os números demonstram,

verdadeiro desafio às conquistas sociais e ao projeto constitucional de valorização da relação de emprego, pois além de “esvaziar a eficácia de diversos direitos fundamentais dos trabalhadores, por força de repercussões deletérias que se são inerentes, também aniquila ou reduz o padrão protetivo do regime de emprego [...] como um verdadeiro **regime paralelo de emprego rarefeito**”. (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 10, grifo dos autores)

Uma análise ampliada das regras constitucionais, permite concluir que a terceirização na atividade-meio (arts. 37, XXI, e art. 170, § 1º, III), por sua repercussão restritiva ao regime de emprego direto com o empreendedor beneficiário final da mão de obra, somente se legitima, em caráter excepcional, na medida que indispensável à promoção daquelas finalidades gerenciais [*core business*], tornando-se ilegítima a sua prática além dessa medida, ou seja, na atividade-fim empresarial.

A terceirização inviabiliza a formação de uma relação direta entre empreendedor e o trabalhador, a qual, não se deve esquecer, constitui paradigma normativo constitucionalizado de proteção social.

A inconstitucionalidade da terceirização da atividade-fim é patente ao desafiar a matriz humanista e social da Constituição Federal de 1988, promulgada sob a égide do Estado Democrático de Direito.

3 TERCEIRIZAÇÃO E O SINDICALISMO

“Divide e impera!” (Maquiavel)

A sociedade contemporânea tem enfrentado, nas últimas três décadas, profundas transformações políticas, sociais, ideológicas e econômicas, provocadas por um amplo processo de expansão do novo padrão de produção e acumulação capitalista. Dentro desse contexto, chamam a atenção as repercussões projetadas por tais mudanças no ideário, na subjetividade e no modo de organização e mobilização daqueles que vivem-do-trabalho.

Nesse panorama, tratar da experiência sindical no capitalismo recente pressupõe referencia-la, necessariamente, a partir de um contexto político-econômico específico e de uma nova forma de organização da produção capitalista (MARCELINO, 2008, p. 109).

Objeto do presente trabalho, a organização coletiva dos trabalhadores, especialmente o movimento sindical, será aqui abordado com foco na terceirização. Uma das principais e mais representativas práticas orientadas pelo processo de reestruturação produtiva neoliberal, a terceirização – “enquanto mecanismo de recomposição das taxas de lucro e de domínio sobre os trabalhadores” (MARCELINO, 2008, p. 109) – foi eleita devido sua condição já epidêmica no mercado de trabalho brasileiro, bem como, por sua potencialidade em reproduzir formas e condições precárias de trabalho, regulamentando-as de maneira regressiva.

Neste derradeiro capítulo, portanto, buscaremos retomar algumas bases lançadas na primeira e segunda partes do estudo sobre as recentes transformações estruturais ocorridas no mundo do trabalho, centralizando o papel da terceirização como mecanismo de desagregação e desarticulação do movimento sindical.⁵⁹

⁵⁹ Importa esclarecer que a pesquisa não ignora a potencialidade de outros fenômenos tão gravosos quanto a terceirização para o processo de mobilização e organização sindical, como é o caso da informalidade nas relações de trabalho, contudo, a pesquisa busca centrar-se no mercado formal, no âmbito das relações de emprego.

3.1 Reestruturação produtiva e a crise do sindicalismo: o contexto da ação sindical

A crise experimentada pelo modelo econômico adotado prioritariamente até a década de 80, fez com que o capital projetasse uma nova lógica de produção, cujas bases partiam da reorganização de seu sistema ideológico e político de dominação.

A estrutura física, política e ideológica do modelo taylorista/fordista ao mesmo tempo que impunha um processo de estranhamento também proporcionava o resgate do anseio emancipatório dos trabalhadores enquanto classe subjulgada.

Levados por essa conjunção de fatores, além do descontentamento com o modelo vigente que convergia para uma “*expropriação intensificada do operário-massa*” no final dos anos 60 e início dos anos 70, a sociedade industrial, especialmente, vivenciou “o ressurgimento de ações ofensivas do mundo do trabalho e o conseqüente transbordamento da luta de classes”. (ANTUNES, 2009, p. 42, grifo do autor)

Acerca de tal processo Antunes afirma que:

No final dos anos 60 as ações dos trabalhadores atingiram seu ponto de ebulição, questionando os pilares constitutivos da sociabilidade do capital, particularmente no que concerne ao *controle social da produção*. Com ações que não pouparam nenhuma das formações capitalistas desenvolvidas e anunciavam os limites históricos do “compromisso” fordista, elas ganharam “*a forma de uma verdadeira revolta do operário-massa contra os métodos tayloristas e fordistas de produção, epicentro das principais contradições do processo de massificação*”. (ANTUNES, 2009, p. 43, grifo do autor)

A confluência entre as lutas classistas e o esgotamento econômico do ciclo de acumulação da era fordista tiveram um papel central, segundo Antunes (2009, p. 42), na deflagração da crise capitalista e conseqüente processo de ressignificação das formas de produção.

Os contornos mais notáveis desse processo foram o advento do neoliberalismo, a desregulamentação dos direitos dos trabalhadores e a desmontagem do setor produtivo estatal, que implicaram um intenso processo de *reestruturação da produção e do trabalho* (ANTUNES, 2009, p. 33), de retomada da taxa de lucro, além de um novo padrão de dominação da classe que se encontrava,

relativamente, estável (HOLLOWAY, apud, ANTUNES, 2008, p. 33) ante as conquistas colecionadas ao longo do ciclo expansionista registrado no pós guerra.

A partir desse contexto, o consenso intervencionista e protetor estabelecido pelo modelo de *welfare state* durante o período chamado por Hobsbawm (1995, p. 222 ss.) de “Era de Ouro”, foi sendo substituído pelo ideário *neoliberal*, alterando profundamente o mundo do trabalho e os paradigmas até então vigentes. As transformações, que em um primeiro momento ficaram restritas aos países desenvolvidos, não tardaram a alcançar os países periféricos, ruindo com sistemas de proteção que sequer chegaram a se consolidar de fato.

O novo padrão de produção passou a atender a sistemática da *acumulação flexível*, apoiando-se na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”. Caracterizando-se pelo “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 2013, p. 140).

Nesse cenário o trabalho passou a assumir novos formatos e atores sociais que, dele dissociados, aparentavam buscar o distanciamento dos “marcos genéricos da *classe* e suas correlatas máquinas de representação, como partidos e sindicatos” (RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 12).

Os sistemas de contratação foram duramente atacados, em busca de uma maior *flexibilização* da produção e dos mercados. Formas de contratação *flexíveis*, antes consideradas atípicas, passaram a ser a regra. As políticas de proteção ao indivíduo, dentro e fora do trabalho, foram sendo substituídas por políticas de aumento da competitividade. A própria avaliação acerca da desigualdade social mudou de perspectiva. Pensada antes, na ótica do Estado do bem-estar, como problema a ser ratado com o aumento dos benefícios sociais, passava, sob a nova ótica do Estado-mínimo, a ser identificada como necessária para o maior engajamento e desempenho dos indivíduos na sociedade. (RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 12)

Sob o novo modelo, uma das principais medidas de reestruturação foi o espraiamento da linha de produção, favorecendo sistemas de desconcentração da organização industrial como a subcontratação e as inúmeras possibilidades por ela oferecidas: terceirização, trabalho domiciliar, trabalho temporário e outros.

Tais mudanças impactaram diretamente na atuação coletiva dos trabalhadores. Os organismos sindicais, quer seja sob seu viés de *movimento* quer

seja pelo viés de *instituição*, passaram a encontrar grandes dificuldades para gerir sua atuação diante de um cenário totalmente novo (RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 12).

Conforme anota Ramalho e Santana (2012, p. 23-24), “ter nos sindicatos o alvo central de seus impactos parece ser uma das vertentes constituintes dos processos de transformação em curso na sociedade contemporânea”.

Os sindicatos, naturalmente, por representarem, como organização institucionalizada, o poder de coalizção, combatividade e resistência dos trabalhadores, mas não apenas eles, que em última instância são mero reflexo de uma consciência que nem sempre passava incólume ante as pressões exercidas no campo da negociação capital x proletariado⁶⁰.

O capital se apercebeu que precisava antes de mais nada resolver uma das maiores contradições proporcionadas ao longo da era taylorista/fordista: reunir para produzir sem, contudo, gerar ou alimentar os efeitos unificantes dessa reunião (VIANA, 1997, p. 212). Tratava-se, portanto, da necessidade de se combater, de um modo geral, a capacidade de mobilização e organização dos trabalhadores.

Na leitura de Bihr acerca do período taylorista/fordista,

Concentrando o proletariado no espaço social, ele tendia, por outro lado, à atomização; homogeneizando suas condições de existência, forjavam-se ao mesmo tempo as condições de um processo de personalização; ao reduzir sua autonomia individual, incentivava inversamente o desejo dessa dada autonomia, oferecendo condições para tanto; ao exigir a acentuação de sua mobilidade geográfica, profissional, social e psicológica, tornava mais rígido seu estatuto etc. Semelhante acumulação de contradições tenderia à explosão. (1991, p. 63, apud ANTUNES, 2009, p. 43)

Desde então, parece ser consenso na literatura sociológica o fato de que a “flexibilização da produção” afetou seriamente a organização e atuação dos trabalhadores por meio dos sindicatos.

Fala-se em crise do sindicalismo de um modo geral. Contudo, diferentes percepções quanto ao estado e alcance dessa crise divergem entre si. É possível colher na literatura especializada, por exemplo, posições que defendem

⁶⁰ De acordo com Bihr (2010, p. 44) em determinado momento do período taylorista/fordista o trabalhador viu-se chamado a atuar sem e mesmo contra os organismos de representação do mundo do trabalho, que não mais refletiam os ideais emancipatórios, passando os sindicatos a restringir-se a via negocial e institucional, contratualista, dentro dos marcos do “compromisso” fordista, deixando de acolher os anseios revolucionários da classe trabalhadora.

estar o sindicalismo fadado ao declínio absoluto, outras que apostam na crise como sindicato de forma setorizada ou ainda, aquelas que creem apenas em uma fase de mutação⁶¹.

Quando pensamos no movimento sindical enquanto foco de organização e mobilização dos trabalhadores, pensamos inevitavelmente em um organismo cujas bases se estabeleceram a partir da estrutura proporcionada pelo sistema fordista, ou seja, pela concentração e acúmulo de trabalhadores no mesmo espaço fabril. Com a perda de força do modelo, que deixou de ser predominantemente utilizado, é certo que as bases foram abaladas.

A verdade, também, é que desde sua proposição como movimento de representação da classe trabalhadora, os sindicatos transcenderam sua proposta inicialmente reservada à defesa dos interesses da classe e da igualdade social, de atuação setorizada, para uma representação mais abrangente, extensiva em âmbito nacional e, muitas das vezes, ligada a posições político-ideológicas de movimentos revolucionários e, portanto, suscetíveis também a outras questões que não àquelas radicalizadas no mundo do trabalho.

O enfraquecimento do movimento socialista, especialmente junto ao leste europeu, sobre o qual muito se apoiava a organização dos trabalhadores, é um dos importantes fatores a se considerar.

Como bem anota Ramalho e Santana,

Todos esses aspectos históricos, organizativos e políticos têm sido levados em conta na avaliação das dificuldades por que passa o sindicalismo nos países industrializados. Porém, nas análises sociológicas o seu peso tem variado conforme a ênfase – otimista ou pessimista – no que se refere à capacidade de reação dos sindicatos aos desafios postos pelo novo cenário (2012, p. 25).

Importa aqui, a partir desse panorama, discutir se esse abalo representa para organização dos trabalhadores uma crise, a crise do sindicalismo, e quais os contornos dessa crise.

⁶¹ Conforme Adverte Leôncio Martins Rodrigues: “Crise e declínio, ainda que às vezes possam ser usados como sinônimos, não são a mesma coisa. Crise é uma alteração súbita nos rumos de um processo, uma ruptura de uma situação de equilíbrio ou de um desenvolvimento que até então seguia rumos normais, quer dizer previsíveis. [...] Declínio é entrar em decadência, decair, perder vitalidade de modo inexorável, ainda que o ritmo possa ser mais lento ou mais rápido. É um processo mais do que um estado. [...] Das crises diz-se que às vezes podem trazer efeitos benéficos. Do declínio, nunca”. Para o autor, o sindicalismo vive uma fase de decadência. (2009, 7-8)

Os primeiros passos na investigação de como se encontra o sindicalismo mundial tendem a passar pela análise das taxas de sindicalização registradas nas últimas décadas.

A maior parte das pesquisas que buscam explicar os números do sindicalismo levam em conta o lapso temporal existente entre o início de 1970, período em que os sindicatos passam a receber maior adesão, e final da década de 1980, quando os índices de sindicalizados passam a decair, tendo como foco principal os países de industrialização mais avançada.

Rodrigues (2009, p. 9) afirma, por exemplo, que excluindo-se autônomos, desempregados e aposentados, de 1970 a 1988 a taxa de sindicalização caiu de 35% para 28% no conjunto de países formado por Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Irlanda, Itália, Holanda, Noruega, Suécia, Suíça, Reino Unido, Austrália, Japão e Nova Zelândia.

Considerando os mesmos países, apenas durante o lapso compreendido entre 1970 e 1975, houve o registro de ligeira subida de 2% na adesão dos sindicatos, sendo que todos os anos seguintes anotaram quedas na proporção de trabalhadores sindicalizados (RODRIGUES, 2009, p. 9).

No mesmo período, aponta o autor, a taxa de sindicalização também caiu nos Estados Unidos e no Canadá de 30% para 18%.

Contudo, se considerados apenas os anos base – 1970 e 1988 – teriam os países da Europa (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Irlanda, Itália, Holanda, Noruega, Suécia, Suíça, Reino Unido) mantido a taxa de sindicalização em 38% (idem, 8-9), situação que demonstra a forte influência no número global gerada pela queda das taxas na América do Norte e Japão.

Referidos números indicam, portanto, um processo de desfiliação, processo esse, porém, localizado na leitura de Armando Boito Jr (2012).

De acordo com o Boito Jr. (2012, p. 323), além dos países centrais (destacados na pesquisa anterior), é correto afirmar a existência de uma crise e um refluxo da organização sindical também na América Latina. Brasil, México, Argentina, Chile e Bolívia registraram nas últimas décadas queda nas taxas de sindicalização e na frequência de greves, contudo, adverte o autor, não se pode a partir de tais dados concluir friamente pelo refluxo em escala internacional.

A posição fundamenta-se no fato de que em determinadas regiões do planeta, como na Europa oriental, com a recente implantação da liberdade de

organização sindical, e na Ásia, com a onda de industrialização, o sindicalismo tem se fortalecido, sobretudo em números, como movimento social expressivo (BOITO JR., 2012, p. 323).

De fato, distante da realidade dos países centrais que tem registrado nos últimos anos contínua e gradual redução nas taxas de sindicalização, países como Singapura (77,0%), China (29,8%) e Turquia (20,8%) seguiram, entre a década que separou os anos de 1992 e 2002, o caminho inverso, com fortes índices de filiação sindical. (POCHMANN, 2008, p. 86)

Marcas como essas não podem ser desconsideradas, mormente quando considerada a migração de boa parcela do setor produtivo, dentro do processo de reorganização do capital, para tais áreas. Assinala Boito Jr. que “o simples fato de o movimento sindical encontrar-se na Ásia, região mais populosa do planeta e onde a economia capitalista mais tem crescido, já seria suficiente para evitarmos falar em decadência do sindicalismo”. (2012, p. 324, grifo do autor)

Da análise do quadro geral marcado por tendências opostas entre América Latina, Japão e Europa ocidental, em declínio, e Ásia, em ascensão, é possível concluir, com base nos números, que o movimento sindical não vive um momento de decadência ou estágio terminal, como afirmam alguns estudiosos, mas sim de *enfraquecimento*, porquanto tem perdido espaço de regiões de expressiva e tradicional mobilização paralelamente ao ganho em regiões de baixa expressão e tradição.

Isso porque, enquanto, por um lado, a crise e o refluxo prolongados predominaram nas regiões onde o sindicalismo era, até um passado recente, muito forte, por outro lado a ascensão desse movimento ocorreu em países nos quais ele ainda se encontra num nível inferior de organização, de luta e de influência política. Apenas devido a esse quadro geral criado por tais tendências opostas – o sindicalismo cai onde era muito forte, e cresce onde ainda está fraco – é que é legítimo afirmar que o refluxo é a característica dominante da situação atual do movimento sindical em escala internacional. *É certo, então, que o recuo do sindicalismo é a tendência dominante, mas o fenômeno, em escala internacional, é desigual e contraditório* (BOITO JR., 2012, p. 324, grifo do autor).

Delimitados, ainda que minimamente, os contornos da recente condição do sindical no mundo, constata-se ser o recuo do sindicalismo um fenômeno internacional porém desigual e contraditório, mas que já teria superado seu momento mais crítico. É o que acredita Boito Jr. (2012, p. 326).

Embora seja evidente o recuo sofrido pelo sindicalismo se considerado apenas o momento vivido pelo movimento nos anos 70, quando comparada a atual situação ao patamar de organização e de atividade encontrados nas décadas de 50 e 60, é possível afirmar uma situação de refluxo, mas não de decadência, uma vez que os números demonstram na base de cada período certa estabilidade. (BOITO JR.,2012, p. 326)

Nesse panorama, importa investigar quais seriam as causas prováveis que redundaram na frenagem e retração do momento sindical central.

Estreitamente ligada a reestruturação produtiva encampada pelo capital a partir do esgotamento do sistema de produção e geração de lucros mantido predominantemente até a década de 80, inúmeros fatores a ela relacionadas são apontadas como potenciais causas ou concausas para o momento de crise vivido pelo sindicalismo.

Dentre os mencionados, os principais são: (1) redução do operariado industrial e fabril com avanço tecnológico e conseqüente automação do processo produtivo; (2) flexibilização das relações de trabalho e a expansão de contratos de trabalho atípicos, como o por tempo parcial e tempo determinado; (3) uso de mão de obra subcontratada, trabalho em domicílio, entre outras formas precárias de trabalho, aumento da participação feminina no mercado e crescente desemprego estrutural; (4) globalização e a desterritorialização da relações de emprego; (5) novas formas de gestão da força de trabalho, com a segmentação de atividades e processos, além de práticas de desestímulo a sindicalização. (ALVES, 2003; ANTUNES, 2006; RODRIGUES, 2009).

Como desdobramento das transformações assinaladas, identificam-se outros tipos de problemas de corte político-organizativo. (RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 25)

Dentre as muitas das manipulações estruturais operacionalizadas pelo capital e que desconfiguraram o modo de ser da classe trabalhadora, especialmente quanto sua capacidade de organização, talvez figure o desemprego como elemento basilar e propulsor para todos os demais desafios do sindicalismo.

Nesse sentido destaca Alves,

[...] a elevação dos índices de desemprego aberto no decorrer da “década neoliberal” contribuiu não apenas para fragilizar o poder de barganha dos trabalhadores assalariados e aumentar as taxas de exploração, intimidando

o sindicalismo combativo de luta de classe; mas possui uma função sócio-reprodutiva, ou seja, criou a sociabilidade adequada aos consentimentos espúrios, às renúncias de direitos sociais e de conquistas trabalhistas históricas e aos envolvimento estimulado pelo medo do desemprego (2007, p. 198).

Ou seja, desde a reformulação produtiva o sindicalismo tem de agir premido pelo desemprego em massa. De modo que, todo contexto de atuação coletiva passa a ser orientado por escolhas individuais que invariavelmente repercutem na possibilidade de sobrevivência ou não de uma relação de emprego.

O fato é que o “medo do desemprego tornou-se um poderoso fator de desmobilização sindical” (RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 25).

Um dos problemas mais delicados e decisivos na expansão da crise sindical é abissal diferença entre as condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores “estáveis” e aqueles alocados em vagas de trabalho precário.⁶²

Como visto, a “categoria” do estáveis é cada vez mais composta por um núcleo rígido em número de trabalhadores, homens, nacionais, superqualificados, de meia-idade, vinculados à contratos de tempo indeterminado. Enquanto que o grupo dos trabalhadores dedicados ao labor precarizado é composto por profissionais mais sujeitos aos riscos do mercado de trabalho, como mulheres, jovens, idosos, imigrantes, via de regra, marcados pela baixa escolaridade e vinculados a contratos parciais, temporários ou apenas imantados ao mercado informal de trabalho.

Guardadas as devidas reservas quanto à complexidade desse processo no mundo do trabalho, enfrenta o sindicalismo o que chamou Boltanski e Chiapello (2009, p. 254) de *dualização do assalariado*.

Processo esse, aliás, fortemente representado pelo panorama do trabalho terceirizado no Brasil, onde terceirização e precarização se conformam quase que em um único fenômeno.

Diante desse cenário de acirrada concorrência entre os trabalhadores, embora mantenham os sindicatos representação quanto aos anseios dos desempregados, a par do desemprego estrutural, as negociações e reivindicações sindicais tendem a favorecer àqueles que já estão empregados. (RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 26)

⁶² Nesse sentido ver RAMALHO; SANTANA, 2012, p. 25-26; ANTUNES, 2006, p. 69-70.

Condicionando os sindicatos à necessidade articular-se a partir de escolhas trágicas, impõe o capital aos trabalhadores organizados uma desarticulação sem precedentes.

Com o aumento desse abismo social no interior da própria classe trabalhadora, reduz-se fortemente o poder sindical, historicamente vinculado aos trabalhadores “estáveis” e, até agora, incapaz de aglutinar os trabalhadores parciais, temporários, precários, da economia informal etc. Com isso, começa a desmoronar o *sindicalismo vertical*, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mas corporativo. Este tem se mostrado impossibilitado de atual um *sindicalismo mais horizontalizado*, dotado de uma abrangência maior e que privilegie as esferas intercategoriais, interprofissionais, por certo um tipo de sindicalismo mais capacitado para aglutinar o *conjunto* dos trabalhadores, desde os “estáveis” até os precários, vinculados à economia informal (BIRH, 1991, p. 106, apud ANTUNES, 2006, p. 70).

Sinal evidente da perda de poder de reação dos sindicatos ante a crise e reestruturação do capitalismo é evidenciado pelo expressivo aumento do *sindicalismo neocorporativista e de participação*. Nesse modelo o “sentido da crítica dos valores capitalistas ‘desmancha-se’ no horizonte das lideranças sindicais e busca-se ‘participar’ com o capital”. Enfim, diante da crise geral, os sindicatos e o sindicalismo explicitam a sua natureza defensiva” (ALVES, 2003, p. 15).

Tende-se pelo modelo participativo a abandonar o viés combativo, revolucionário, que o sindicalismo alcançou ao longo de uma evolução natural de maior empoderamento do trabalhador, para retornar às origens do movimento em sua atuação defensiva.

Ainda como tendência de desestímulo à atuação sindical, recorrentemente argumenta-se quanto a fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho*.

Para Visser (apud ANTUNES, 2006, p.70), além de questionar o sindicalismo tradicional, a fragmentação, heterogeneização e complexificação dificulta que a organização sindical atinja e abrigue outros segmentos que também compõem a classe trabalhadora. Há inegável dificuldade em incorporar mulheres⁶³,

⁶³ No que tange a posição ocupada por homens e mulheres no mercado de trabalho, especialmente, após a reestruturação do capital e o aumento significativo do trabalho feminino, criou-se um processo atualmente reconhecido como divisão sexual do trabalho. De acordo com Antunes, “Na *divisão sexual do trabalho*, operada pelo capital dentro do *espaço fabril*, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em *capital intensivo* são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, frequentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as)”. Pesquisas realizadas no mundo todo também apontam para a desigualdade

trabalhadores do setor de serviços mercantis, trabalhadores em tempo parcial, empregados de escritório ou de pequenas empresas, entre outros, ao discurso sindical.

Talvez pela baixa expressividade de tais segmentos, inclusive em números, no mundo do trabalho fordista, não parece terem referidas categorias se encontrado ou sido recepcionadas a partir de um processo de identificação material, no modelo sindical do período. De sorte que, com a reestruturação e a proliferação do trabalho em tais segmentos, o estranhamento entre um e outro só se fez aumentar.

Nesse sentido, inclusive, adverte Harvey (2013, p. 145) que embora seja verdade que o poder sindical tradicional tenha sofrido com a reestruturação produtiva uma importante queda, reduzindo o singular poder dos trabalhadores brancos do sexo masculino que monopolizavam o mercado de trabalho até então, não é verdade que os excluídos e as minorias desse mesmo mercado tenham alcançado uma “súbita paridade”. A não ser, pondera o autor, no sentido de que àqueles tradicionalmente privilegiados, ante as novas condições, tenham passado a ser igualmente marginalizados, unindo-se aos excluídos.

Ou seja, de fato encontrou/encontra o sistema sindical grandes dificuldades para assimilar as demandas e até mesmo a participação dos excluídos e das minorias em sua pauta de mobilização.

Ainda compõem o cenário fragmentado da classe trabalhadora, o exponencial crescimento do setor de serviços, especialmente no que tange a criação empresas individuais. O aumento também do chamado “terceiro setor”, com a execução de atividades ligadas à *economia solidária*, de perfil comunitário “motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, sobretudo assistenciais, sem fins lucrativos e que se desenvolvem um tanto à margem do mercado”, e naturalmente desconexo dos ideais sindicais.

Todavia, conforme já anotado, deve-se compreender o fenômeno da fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho*,

quanto aos salários, direitos, condições de trabalho e competitividade, que em suma evidenciam uma depreciação do trabalho da mulher, mesmo quando essa encontra-se no mesmo patamar, cargo ou função ocupado pelo homem. Tais fatores denotam como o capital incorpora de modo desigual e diferenciado os gêneros, bem como, tende a explorar o lado feminino com mais intensidade.

como um *desestímulo* que fatalmente implicou em recuo, mas não como elemento terminal para sindicalismo.

De acordo com Boito Jr. (2012, p. 326), as análises que creditam ao fenômeno da fragmentação, heterogeneização e complexificação a responsabilidade pela derrocada final do sindicalismo, tendem a levar em consideração apenas o viés econômico do argumento, deixando de lado ponderações históricos-sociais relevantes.

Em sua crítica, Boito Jr. (2012, p. 326-327) assinala que, especialmente nos países de industrialização avançada, diversos setores econômicos que mantinham alto nível de organização e de ativismo sindical, como as minas, a metalurgia, os portos e ferrovias, sofreram uma considerável redução dos postos de trabalho, bem como, perderam, ao longo dos anos, importância estratégica na economia. Em resumo, foram décadas de organização e luta sindical dissipadas por um processo de reestruturação ocupacional.

A exemplo desses trabalhadores, pontua Boito Jr. (2012, p. 327), a história mostra que “não se cria um momento sindical do dia para a noite”, precisando também os novos setores de tempo para se organizar sindicalmente, sobretudo porque contam com o agravante de que a situação político-econômica por eles enfrentada se apresenta mais desfavorável que outrora:

Os novos setores em que cresce o emprego e que ganham importância econômica também precisam de tempo para se organizar sindicalmente, tanto mais porque eles começam a fazê-lo em situação mais desfavorável do que a situação na qual se organizaram os setores sindicais tradicionais. Os trabalhadores mais organizados sindicalmente da fase anterior do capitalismo puderam se beneficiar da expansão do movimento socialista em escala internacional ao longo da primeira metade do século XX. Embora o movimento sindical e o movimento socialista sejam dois movimentos distintos, eles podem entreter, dependendo da situação histórica, uma relação de fortalecimento mútuo, e foi justamente isso o que ocorreu em grande parte dos países ao longo do século XX. Já os novos setores da classe operária iniciam sua luta sindical numa conjuntura política muito desfavorável, marcada pela crise do movimento socialista e pela ofensiva neoliberal em escala internacional (BOITO JR. 2012, p. 327).

Paralelamente a esse processo de conformação, contudo, já é possível identificar alguns setores de pouca tradição sindical aderindo as lutas sindicais, como é o caso dos assalariados médios.

Tanto na Europa⁶⁴, como também no Brasil⁶⁵, os números demonstram um crescente movimento de sindicalização de assalariados médios, mormente de trabalhadores ligados ao setor público.

A adesão da classe média – professores, médicos e funcionários públicos – ao movimento sindical demonstra uma quebra de paradigma, sobretudo diante da visão elitista mantida por tais setores quanto à sindicalização, segundo a qual o movimento restringiria-se a trabalhadores manuais (BOITO JR., 2012, p. 328).

Tende a mobilização associativa e sindical a se revitalizar, em suma, porque ainda presente o estranhamento entre trabalho assalariado e capital, ou seja, persistem os elementos que fomentam o conflito. No mais, exige-se tempo de maturação para conformação das ideias e ideais da classe.

Outro ponto que deve ser encarado criticamente para melhor compreensão da dita crise do sindicalismo, ainda quanto ao fenômeno da fragmentação, heterogeneização e complexificação, é uma visão romanceada quanto ao fim do sindicalismo solidário, bem como quanto a uma aparente homogeneidade absoluta da classe trabalhadora antes da reestruturação produtiva neoliberal.

Hyman (1996, p. 19) adverte que, de uma forma muito determinista e generalizada, para muitos críticos a crise sindical se resume à tese de desagregação. Ocorre que essa explicação, normalmente mitificada, entende o passado como *“una época dorada en que los trabajadores eran espontáneamente colectivistas, y las organizaciones laborales se alineaban detrás de un proyecto de clase unificador”*⁶⁶. Quando, na verdade, adverte Hyman que,

*[...] la historia, desde luego, nunca fue así [...] Los sindicatos como organizaciones colectivas están ineluctablemente arraigados en una heterogeneidad de experiencia y aspiraciones inmediatas localizadas: espontáneamente tienen tantas probabilidades de estar en conflicto como en concordancia. La construcción de expresiones de solidaridad más extensas siempre requerido un esfuerzo deliberado y precario, una movilización de tendencia por parte de los líderes y los activistas de las bases; y el éxito, cuando se obtiene, há resultado ser temporal y parcial (HYMAN, 1996, p. 19).*⁶⁷

⁶⁴ Nesse sentido conferir Rodrigues (2009), Antunes (2006).

⁶⁵ Nesse sentido conferir Pochmann (2008).

⁶⁶ Tradução livre: “uma época dourada em que os trabalhadores eram espontaneamente coletivistas, e as organizações trabalhistas se alinhavam por atrás de um projeto de classe unificador.”

⁶⁷ Tradução livre: “[...] a história, desde logo, nunca foi assim [...] Os sindicatos como organizações coletivas estão intelectualmente arraigados em uma heterogeneidade de experiência e aspirações imediatas localizadas: espontaneamente tem tantas probabilidades de estar em conflito como em concordância. A construção de expressões de solidariedade mais extensas sempre exigiram um

Embora muitos movimentos sindicais tenham sido afetados, inclusive com perda de representatividade pela reestruturação produtiva e o projeto de segmentação do mercado de trabalho, esse processo não foi uniforme no mundo. A história mostra que a estrutura sindical foi impactada de diferentes formas e intensidades a depender, inclusive, da posição e recepção político e ideológica pelo governo de cada país.

Em sua crítica Hyman busca desmistificar o diagnóstico totalitarista que se tem dado à “crise” sindical, segundo o qual a classe trabalhadora teria abandonado o coletivismo solidário para triunfo do individualismo e derrocada final do movimento sindicalista.

Cualquier aseveración general en cuanto a la existencia de una tendencia del colectivismo al individualismo es discutible en tanto que resulta una interpretación unilateral de un conjunto de procesos culturales complejos y variados. Si bien los activistas y los ideólogos de los sindicatos pueden haber concebido tradicionalmente el colectivismo como un valor moral en sí, tal vez sea realista suponer que – aparte de los momentos de entusiasmos de la movilización de masas – la mayoría de los miembros de los sindicatos se han adherido a la organización colectiva por razones instrumentales: como el medio más eficaz de hacer realidad las necesidades y aspiraciones individuales (HYMAN, 1996, p. 19).⁶⁸

Não se ignora o coletivismo e a solidariedade como princípios gerais do sindicalismo. Contudo, pontua Hyman (1996, p. 20-21) que os sindicatos sempre se nutriram de anseios individuais, demonstrando por meio de seus princípios e suas práticas uma ambivalência entre o plano ideológico, de organização coletiva ligada à revolução socialista, e o plano prático, de defesa interesses pontuais de seus filiados.

A par desse último aspecto, aliás, o sindicalismo representaria mais uma forma de solidariedade mecânica do que propriamente uma solidariedade orgânica. Ante a impotência do indivíduo frente a seu empregador, o sindicato mostrou como interessante mecanismo de proteção contra administrações arbitrárias

esforço deliberado e precário, uma mobilização de tendência por parte dos líderes e dos ativistas das bases; e o êxito, quando se obteve, se mostrou temporal e parcial.”

⁶⁸ Tradução livre: “Qualquer afirmação geral quanto à existência de uma tendência do coletivismo ao individualismo é discutível enquanto uma interpretação unilateral de um conjunto de processos culturais complexas e variadas. Enquanto os ativistas e ideólogos dos sindicatos podem tradicionalmente conceber o coletivismo como um valor moral em si, pode ser irrealista pensar que - para além do tempo de entusiasmo da mobilização de massas - a maioria dos membros dos sindicatos adeririam à organização coletiva por razões instrumentais: como o meio mais eficaz para realizar as necessidades e aspirações individuais”

e um veículo eficaz no apoio das metas econômicas individuais de cada trabalhador (HYMAN, 1996, p. 21).

Para Hyman, a própria noção de classe operária teria sido sempre uma abstração, nunca uma mera descrição ou generalização sociológica, persistindo a diferenciação, a divisão e a desunião como traços onipresentes no desenvolvimento sindical.

La solidaridad no es nunca una cualidad natural e fija, siempre es un meta que, em el mejor de los casos, resulta difícil de alcanzar y efímera. [...] Creer em el mito de una época dorada previa, de unidad proletaria y solidaridad sindical sin problemas, distorsiona nuestra percepción de la dinámica actual de los movimientos laborales (HYMAN, 1996, p. 26).⁶⁹

Nem tão espontaneamente solidária, nem tão homogênea como costuma propor uma visão mais superficial da questão.

Durante toda sua existência a classe trabalhadora comportou em seu seio diferenças quanto a remuneração, qualificação, setor econômico, gênero, idade, etnia, capacidade de organização.

Atualmente, de fato, permeiam a classe trabalhadora novas formas de fragmentação econômica. A mais importante delas, talvez, é a que separa trabalhadores vinculados a contratos em tempo integral e com duração indeterminada dos trabalhadores em tempo parcial, com contratos precários entre eles terceirizados, subempregados ou desempregados (BOITO JR., 2012, p. 330).

Por outro lado, há fragmentações econômicas antigas que deixaram de existir ao longo da transformação do mercado ou mesmo foram amenizadas, como é o caso daquelas que dividiam trabalhadores de classe média dos operários, dos trabalhadores de diferentes nacionalidades que passaram a integrar espaços econômicos supranacionais, como a União Europeia (BOITO JR., 2012, p. 330).

Dizer assim, pura e simplesmente, que a fragmentação da classe operária tende atualmente a provocar o declínio final do movimento sindical é ignorar, novamente, ponderações histórico-políticas de suma importância.

Para Boito Jr. (2012, p. 331), a explicação meramente economicista da questão é falha porque ignora a conjuntura política. Segundo o autor não se pode

⁶⁹ Tradução livre: “ A solidariedade não é nunca uma qualidade natural e fixa, sempre é uma meta que, no melhor dos casos, é difícil e alcançar e efêmera. [...] Crer no mito de uma época dourada, de unidade proletária e solidariedade sindical sem problemas, distorce nossa percepção de dinâmica atual dos movimentos trabalhistas.”

analisar separadamente a classe operária e o sindicalismo do processo político nacional e internacional.

Nesse contexto, importa para questionarmos a situação dos trabalhadores terceirizados no Brasil conhecer os aspectos do sindicalismo nacional que, reconhecidamente, foi fortemente influenciado pelo panorama histórico político do país.

3.2 Terceirização e a lógica do enfraquecimento do corpo coletivo

Em linhas gerais, o processo de *liofilização organizativa* expresso pela “empresa enxuta” foi responsável pela adoção de uma nova sistemática de modelo fabril: ao invés de incluir, excluir – empregados, direitos, políticas sociais, etapas do processo produtivo, ou seja, eliminar tudo aquilo que não dissesse respeito ao foco de suas atividades (VIANA, 2003, p. 125).

O esvaziamento da fábrica (que ocorre como visto não apenas em seu sentido figurado) implica, a partir do processo de terceirização, o esvaziamento de categorias tradicionalmente mobilizadas e, conseqüentemente, uma forte desmobilização sindical. Caso exemplar é da categoria dos bancários que especialmente ao longo das últimas duas décadas sofreu não só com a automação, mas com a crescente substituição do pessoal estável por estagiários, mão de obra temporária e abertura de franquias e a contratação de terceiros, propriamente dita.

Essa talvez seja a face mais evidente da terceirização, ou seja, a da exclusão, da eliminação de postos de trabalho estáveis. Contudo, não é a única.

Esse mesmo movimento de exclusão provocado pela terceirização, de forma contraditória – o que denota o poderio do capital em suas inúmeras e revitalizadas formas de dominação – traz embutido um movimento de reinclusão parcial, quase de retroalimentação, por meio do qual a fábrica retoma algumas das antigas atividades, trabalhadores e máquinas (VIANA, 2003, p. 125).

De acordo com Viana (2003, p. 125) essa reinserção se dá através do reaproveitamento parcial dos empregados outrora expulsos (caso de terceirização interna), agora vinculados a outra empresa, quando, em geral, os trabalhadores “voltam com um uniforme mais simples, um salário mais pobre e uma aderência

menor. E ela também os reencontra diferente, sem o status e os ônus de empregadora. É como uma espécie de mágica”.

Há, também, a possibilidade de que a fábrica passe a gerir todo processo de produção – o que inclui homens, máquinas, matéria prima, produtos – através das outras empresas que ela agrega a sua rede (caso de terceirização externa) (VIANA, 2003, p. 125).

Em ambos os casos é possível que a reinserção do trabalhador na cadeia de produção ocorra, não na qualidade de empregado – direito ou indireto – mas na qualidade de empresário. Isso porque a terceirização tende a fomentar entre os trabalhadores mais qualificados (dentre os quais ex-empregados) a criação de pequenas empresas para ocupar o espaço deixados pelas grandes. Muitas das vezes, como já visto, o *status* de empresário é uma condicionante para reinserção do trabalhador, já que, ao mesmo tempo, garante uma reposição operacional de qualidade já conhecida e afasta, ao menos teoricamente, os custos e implicações burocráticas (direitos e garantias) geradas pelo contrato de trabalho, dando maior dinamicidade e flexibilidade aos movimentos da contratante.

Paralelamente a isso permanecem empregados nas grandes empresas um núcleo de trabalhadores que passa a constituir uma espécie de elite, bem assalariada, qualificada e protegida pela legislação trabalhista, mas não incólume ao processo de reorganização operacional. Essa parcela é cada vez mais exposta a pressões geradas pelo mercado concorrencial (DRUCK, 1995, p. 221).

A empresa passa a se conformar, a se estruturar a partir de um cenário fragmentado e ao se fragmentar, ela também fragmenta o universo operário, o modo de ser da classe que vive do trabalho é sensivelmente afetada. Ao reinserir os antigos trabalhadores na cadeia de produção, seja por meio da rede, seja por meio das prestadoras de serviços, a empresa (de forma proposital) não recompõe o corpo coletivo de trabalho. O terceirizado não será integrado ao núcleo de trabalhadores permanentes.

Como anotado por Viana “*A terceirização interna desloca o empregador para fora da relação jurídica de emprego, como se ele fosse uma peça de xadrez*” (2012, p. 201, grifo do autor), sobretudo porque, como vimos, ainda que formalmente, a direção da prestação ficará a cargo da prestadora, fugindo da tipificação clássica do empregador dada pelo art. 2º, da CLT.

A modalidade interna traduz de forma exemplar um dos maiores problemas enfrentados pelo trabalhador na pós-fordismo, na medida em que dificulta ou quase que impede a formação pelo trabalhador de uma consciência de classe. O trabalhador terceirizado, nesse caso em especial, vive uma realidade contratual que não é a realidade de sua empregadora. Os problemas vivenciados pelo trabalhador dentro da rotina de cada empresa, na qual ele é alocado para a prestação, são muitas das vezes particulares por relacionarem a especificidades da contratante tomadora, com quem ele se liga, se não através de vínculo juridicamente reconhecido, mas ao menos subjetivamente.

Por outro lado, a terceirização interna estimula, ao proporcionar o convívio de empregados e terceirizados, um clima de concorrência entre os trabalhadores, sobretudo porque sabido que as condições de trabalho e as possibilidades de crescimento não são as mesmas.

A respeito Antunes e Druck afirmam que:

Nesse campo – da organização do trabalho – evidencia-se, através da terceirização, condições de trabalho e salário que definem trabalhadores de primeira e segunda categorias, como porta para o trabalho análogo ao escrevo, e a disseminação se dá não apenas por parte da empresa contratante, mas também entre os próprios trabalhadores contratados diretamente e os chamados “terceiros”, cuja denominação já revela a distinção ou a condição à parte, de fora, externa. (2014, p. 17)

Em termos gerais, a terceirização “interna a divide [a classe trabalhadora] sobretudo em termos subjetivos, pois mistura num mesmo lugar trabalhadores efetivos da tomadora com uma categoria de empregados oscilantes, flutuantes, ciganos” (VIANA, 2012, p. 202).

Percebe-se aqui a verdadeira fragmentação do corpo coletivo de uma classe de trabalhadores.

Sob o ponto de vista de mobilização sindical, “A terceirização *externa* quebra a classe operária em termos objetivos, na medida em que viabiliza a produção em pequenas unidades, na forma de rede” (VIANA, 2012, p. 202, grifo do autor).

A pulverização da classe trabalhadora é efetivada na medida em que a produção passa a ser descentralizada. A concentração propicia força quanto à mobilização da classe nas reivindicações que lhe são pontuais, já a desconcentração estrutural e espacial provocada pela terceirização mina o

intercâmbio entre os trabalhadores, dificultando a formação de uma movimentação contundente da classe em prol das lutas sociais.

De outro norte, a manutenção de um núcleo de trabalhadores estáveis (porém não menos sujeitos a precarização) privilegia sistemas como o *neocorporativismo* (ANTUNES, 2006, p. 72), cujas práticas ligadas a um *corporativismo societal*⁷⁰ baseiam-se na preservação de interesses do operariado estável, ligado aos sindicatos, em detrimento de segmentos que compreendem o trabalho precário, do qual é expoente o trabalho terceirizado.

Esse tipo de sindicalismo neocorporativista liga-se quase que unicamente ao “universo categorial, cada vez mais *excludente e parcializado*, que se intensifica frente ao processo de fragmentação dos trabalhadores, em vez de procurar novas formas de organização sindical que articule amplos e diferenciados setores”, que efetivamente, hoje melhor representam a classe trabalhadora (ANTUNES, 2006, p. 72, grifo do autor).

Para Druck (2014, p. 224) a característica fundamental desse processo de reconstituição da organização produtiva sob novos desenhos, de impacto certo sobre a formação da consciência de classe e mobilização sindical, é a *individualização dos trabalhadores*, através da progressiva fragmentação e desorganização dos coletivos de trabalho.

A autora se refere, a partir de pesquisa empírica, ao universo multifacetado que se forma no espaço fabril a partir da terceirização e das muitas culturas de trabalho implicadas nesse processo, as quais, via de regra não se comunicam.

⁷⁰ Sobre as ações coletivas dessa parcela do proletariado Antunes (2012, p. 220) sustenta que embora mais intelectualizados, qualificados e envolvidos mais diretamente com o processo da criação de valores de troca, o que lhes garantiria uma maior potencialidade em suas ações, é essa parcela a que, contraditoriamente, mais sofre com o intenso processo de manipulação e envolvimento no interior do espaço produtivo e de trabalho. Essa relação de características que garantiriam ao trabalhador maior estabilidade, como uma menor potencialidade no envolvimento de causas coletivas em muito se relaciona com núcleo ideológico do novo regime de acumulação flexível que propaga o envolvimento emocional do trabalhador com os interesses da produção. Há uma espécie de *engajamento estimulado*. O comprometimento da força de trabalho para com a produção, do qual depende o lucro, é agora exigido não mais, ou não apenas e inicialmente, por um superior, mas sim de forma coletiva pelos próprios colegas reunidos através de equipes de trabalho. A estratégia do capital é pautar o “sucesso” do trabalhador cada vez mais a sua capacidade de participação, estimulando a ideia de que ele é parte da empresa. Dessa forma, sob uma aparência coletivista, de trabalho em equipes, a adoção do sistema visa justamente o contrário, ou seja, o acirramento da competição entre os trabalhadores envolvidos, através de uma intensa fiscalização, e, conseqüente, o afastamento individual das ações coletivas, de caráter combativo (Conferir em Giovanni Alves, 2014). Por isso dizer do sindicalismo neocorporativista, portanto, ligado a anseios normalmente localizados e natureza absolutamente defensiva.

Este processo tem sérias implicações sobre a relação dos trabalhadores entre si e com o trabalho, determinando novas identidades sociais. Em geral extremamente frágeis, à medida que a referência deixa de ser coletiva ou sustentada em coletivos de trabalhadores e passa ser individual, fragmentada, alimentada e incentivada pela solidão no mercado. [...] No que se refere à cultura organizacional da empresa que terceiriza, é interessante observar que a subcontratação traz, para o interior da planta, trabalhadores de outras empresas, com outras culturas organizacionais. Em geral, trata-se de uma mão-de-obra com alta rotatividade, menos qualificada e que não estabelece vínculos mais fortes com a empresa na qual trabalha. Características que têm levado a um permanente conflito de culturas, que dificultam e até mesmo questionam a própria cultura organizacional da “empresa-mãe”. Este tem sido, inclusive, um dos principais problemas da terceirização”. (1995, p. 224 e 226)

Diferentes culturas, diferentes reivindicações – uma vez que as condições de trabalho, mesmo entre dedicados às mesmas atividades, não são uniformizadas – que, naturalmente, levam à formação de identidades corporativas e profissionais pouco conciliáveis e à quebra do sentimento de pertencimento social e de classe, de um modo mais abrangente e não meramente categorial.

Em um mercado de economia globalizada, em que a produção de partes de um mesmo bem pode ser terceirizada para diferentes fábricas em diferentes países, o sindicalismo se vê acuado cada vez mais uma atuação localizada e defensiva.

A individualização das relações de trabalho desloca o eixo das relações entre capital e trabalho do âmbito nacional para os ramos da atividade econômica e destes, por sua vez, para o universo *micro*, para o local de trabalho, para a empresa e, dentro desta, para uma relação cada vez mais *individualizada*. (ANTUNES, 2006, p. 73).

Seguindo essa tendência, mais complexa e dramática fica a situação dos terceirizados, mormente nos casos de trabalho temporário e de terceirização interna, que, via de regra, não mantem representação por local de trabalho, inviabilizando até mesmo esse tipo de negociação setorial.

Ainda no plano subjetivo, não se ignora o clima de concorrência e competição interclassista (trabalhador *versus* trabalhador), gerada pela instabilidade do mercado, pela manutenção do emprego.

Por vezes, a relação entre trabalhadores chega a ser conflituosa, os terceirizados (instáveis) encaram os estáveis como privilegiados, enquanto estes veem aqueles como mecanismo de pressão na redução dos salários e demais conquistas da categoria.

Em um cenário de desemprego estrutural, o trabalhador estável não concorre apenas com o colega que almeja a posição, mas também é pressionado pela crescente automação que gradativamente invade os espaços de trabalho. A disputa pelo emprego se torna cada mais inglória dada a oferta de vagas cada vez mais precárias e escassas.

Todo esse processo estimula a individualidade e, conseqüentemente, a quebra da solidariedade *interna corporis*, pressuposto valioso à unidade obreira e sindical.

Outra dificuldade gerada imposta a mobilização sindical e atuação localizada, é revelada pela forte rotatividade a que está submetido o emprego de mão de obra pelas empresas de terceirização. Conforme visto anteriormente, a taxa de rotatividade nas empresas tipicamente terceirizadas é de 64,4%, enquanto nas demais empresas é de 33%, segundo dados da CUT e DIEESE.

Notadamente, a possibilidade de se estabelecerem relações de trabalho estáveis em um quadro como o que está inserido o terceirizado, de frequente mudança contratual, é crítica. Condição que influencia diretamente a articulação sindical no local de trabalho, tornando-a muito mais complexa.

A despeito disso, demonstram as pesquisas realizadas por Pochmann, através dos estudos dos números disponibilizados e contabilizados pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de São Paulo (SINDEEPRES), que a taxa de sindicalização dos trabalhadores terceirizados no Estado de São Paulo teve no período registrado entre 1993 a 2010 uma crescente elevação (POCHMANN, 2012, p. 121).

De acordo com Pochmann (2012, p. 122), no primeiro ano de funcionamento do sindicato de representação dos trabalhadores terceirizados, o SINDEEPRES, em 1993, a taxa de sindicalização era meramente simbólica: registrava apenas 0,2% dos ocupados. Não obstante, passados dez anos essa mesma taxa alcançava quase 20% do total de ocupados terceirizados, enquanto em 2010 o percentual era de 29,4%. Ou seja, no Estado de São Paulo, um em cada três trabalhadores terceirizado estava sindicalizado.

Em um comparativo com a evolução da sindicalização nacional, enquanto a taxa nacional mante-se praticamente estável no período, variando de

16,2%, em 1995, a 19,4%, em 2009, a ascensão entre os terceirizados foi de 1,3% a 27,4%.

Embora tais os números pareçam demonstrar uma situação contraditória ante tudo aquilo que se tem observado como entrave a mobilização dos trabalhadores terceirizados, uma pesquisa mais aprofundada quanto a realidade política e social poderá demonstrar que não, que os números seguem uma tendência quase que natural.

Para Pochmann, o fenômeno mantém relação com as transformações sócio estruturais ocorridas no país a partir do ano 2000, nas quais se destacam as políticas públicas de distribuição de renda e criação de emprego, especialmente no setor de serviços. Panorama esse que apontaria uma reconfiguração de parte da classe trabalhadora. Vejamos:

As transformações na estrutura social brasileira, especialmente a partir da primeira década de 2000, demonstram a importância da inflexão das políticas públicas, especialmente aquelas associadas à distribuição da renda como motivadoras da aceleração do crescimento do emprego. A ampla geração de postos de trabalho assalariado formais terminou por afirmar a mobilidade social na base da estratificação social brasileira, sobretudo com o impulso dos aumentos reais do salário mínimo. Tendo o setor de serviços como principal fonte geradora de novas ocupações, compreende-se a reconfiguração de parte significativa da classe trabalhadora (2012, p. 122-123).

Mas não apenas isso, a pesquisa nos leva a concluir também por uma necessidade de associação em busca de melhores condições para categoria, que embora fragmentada e complexa, tem a precarização das condições de trabalho como característica singular.

Retomando as lições de Hyman (1996), mormente quanto a solidariedade mecânica que envolve os trabalhadores atraídos pelo associativismo de proteção, é possível considerar que, assim como foi em determinado momento da história para as categorias com atuação sindical forte, os terceirizados, como categoria relativamente nova, tem experimentado desafios específicos a sua realidade e para a qual não são suficientes as garantias e conquistas existentes no mundo do Trabalho.

Ou seja, os terceirizados inauguram de certa forma obstáculos que só são pertinentes ou que tem maior pertinência à sua realidade. De modo que os desafios individuais daqueles pertencentes à categoria dos terceirizados tem influído

mais significativamente em sua vida profissionais, do que se comparados aos desafios individuais encontrados pelos estáveis, por exemplo.

Conforme anotado por Hyman,

[...] pode ser enganoso considerar que o desenvolvimento da negociação coletiva como função predominante do sindicato é, sobretudo, uma expressão dos princípios coletivistas e solidários. *De maneira característica tem refletido um reconhecimento pragmático da impotência individual frente ao empregador: a organização coletiva oferecia uma espécie de política de seguro contra administrações arbitrárias, ou um veículo mais eficaz para apoiar as metas econômicas individuais.* Em este aspecto, para adaptar a conhecida distinção de Durkheim, *o sindicalismo frequentemente tem apresentado uma forma de solidariedade mecânica mais que orgânica* (grifo nosso, 1996, p. 20-21).

Não podemos ignorar que muito do desinteresse dos trabalhadores estáveis com relação às lutas sindicais também é proveniente de uma acomodação, pois muitos direitos já se encontram estabelecidos e, não obstante o cenário cada vez mais ameaçador que se aproxima nesse sentido, há um mínimo consolidado apenas a ser zelar o que conduz a uma posição defensiva dos sindicatos⁷¹.

Entre os terceirizados, o sindicato enfrenta em um outro obstáculo: a forte presença em meio a mão de obra de mulheres e jovens. Os estudos mostram que essa parcela de trabalhadores tende a ser mais refratário à luta coletiva se comparados aos trabalhadores adultos do sexo masculino. Os jovens, porque pertencem a uma geração que nasceu em uma sociedade já permeada por valores neoliberais, dentre os quais o individualismo. E as mulheres, porque geradas, educadas e capacitadas em uma sociedade formatada por homens e para os homens e seu êxito, tornando a luta coletiva pouco atraente às suas demandas.

Essa constatação é revelada pelos números. De acordo com Pochmann (2008, p. 97-98), em 2005 o percentual de trabalhadores terceirizados sindicalizados, no Estado de São Paulo, do sexo feminino era de 19,5%, enquanto o percentual entre os homens era de 31,6%. No mesmo ano, 2005, o percentual de

⁷¹ Exemplo prático dessa situação pode ser encontrado nas negociações anuais entre sindicatos, patronal e obreiro. Para o estabelecimento das normas encartadas nas convenções coletivas de trabalho. Não raro, as tratativas mais tensas e polêmicas referem-se à majoração dos salários de base, ficando as demais questões relegadas quase que à repetição do texto formatado no ano anterior. Ainda que criticável a postura defensiva ou quase inexpressiva do sindicato obreiro quanto às demais questões, é fato que se encontram ali estabilizadas inúmeras conquistas galgadas ao longo dos anos pela mobilização sindical.

jovens trabalhadores terceirizados, entre 18 a 24 anos, era de 13,1%, enquanto aqueles com idade entre 30 a 39 anos o percentual era de 37,0%.⁷²

Soma-se a isso, ainda, que a partir de um cenário de desemprego, as demandas sindicatos tendem a moderar suas demandas, apresentando-se menos úteis aos trabalhadores (RODRIGUES, 2002, 180).

As expressivas taxas de sindicalização, contudo, não nos impede de questionar a qualidade, a estrutura e a efetividade da atuação das entidades sindicais ligadas à categoria.

Em pesquisa notável acerca da mobilização e sindicalização do trabalhador terceirizado, Marcelino (2008) trabalha suas considerações a partir da experiência de dois sindicatos de Campinas-SP, possibilidade que a permitiu concluir, entre outras coisas, que os obstáculos enfrentados pelos terceirizados na organização sindical encontram-se diretamente ligados a “desafios muito antigos provenientes da existência da octogenária estrutura sindical corporativa de Estado”, mantida no país e, portanto, comum também aos demais segmentos do mundo do trabalho.

De fato, como pontualmente destacado por Viana, “ele [o sindicato] surgiu não tanto como resposta ao sistema, mas a um modo de ser desse mesmo sistema, representando pela fábrica concentrada. Na medida em que a fábrica se dissemina, o sindicato perde a referência, o seu contraponto” (VIANA, 2003, p. 134).

No caso brasileiro o desafio é, portanto, maior. O país assiste a disseminação de uma prática que não nasceu em sua realidade mas que a ela se adaptou por contingência, aprofundando ainda mais as desigualdades persistentes no mercado de trabalho nacional. Por outro lado, sofre com um sistema sindical anacrônico e pouco acomodado aos anseios de um sindicalismo livre e proativo.

Se há de um lado, desafios de nível organizacional para a mobilização dos trabalhadores terceirizados, não menos nocivos podem ser classificados alguns dos pilares do sistema legal sindical brasileiro, que embora imponha o monopólio de representação, tolhendo a possibilidade de organização espontânea dos trabalhadores, bem como, a eleição por esses de qual sindicato o representará por meio da *unicidade sindical*, permite, o fracionamento das categorias, como

⁷² Não obstante ao ainda baixo percentual de sindicalização, a mesma pesquisa realizada por Pochmann (2008), demonstra que esses números tiveram importante evolução desde 2000. Isso porque, a taxa de sindicalização entre jovens, de 18 a 24, saltou de 0,4%, em 2000, para 11,4% em 2005.

consequência natural da terceirização, quando a categoria tende a subdividir-se ante ao processo de descentralização da produção.

Nesse passo, importa aqui repercutir as principais deficiências do sistema sindical oficial adotado no Brasil, bem como sua repercussão no movimento dos trabalhadores terceirizados.

3.3 Aspectos gerais da formação do sindicalismo brasileiro

O presente item tem por objetivo explorar, em linhas gerais, a constituição e a relação entre o sindicalismo e o Estado no Brasil. A pesquisa nesse sentido tende a ser de fundamental importância para a compreensão da estrutura sobre a qual são constituídas as organizações sindicais obreiras e patronais atualmente, haja vista a manutenção dos principais pilares eleitos para o sistema durante o Estado Novo.

Dadas as peculiaridades da história nacional, marcada por um longo período em que a economia se manteve às custas do regime escravocrata, as questões relacionadas a regulação do mercado de trabalho passaram a ter relevância no Brasil apenas após a substituição do trabalho escravo pelo trabalho livre.

Refletindo o cenário socioeconômico de um país altamente dependente da produção agrícola e ainda impregnada com o ranço do trabalho escravo recém liberto, os primeiros e mais expressivos movimentos puramente sociais⁷³ registrados no Brasil vieram de reivindicações oriundas das fazendas de café de São Paulo por melhores salários e condições de trabalho (FAUSTO, 1995, p. 269).

Não obstante, a espelho do registrado nos países de capitalismo mais avançado, apenas com desenvolvimento da industrialização é que despontaram fenômenos sociopolíticos reivindicando o reconhecimento institucional das demandas da classe trabalhadora. Tendo a indústria nacional tardado em assumir um papel de relevância na econômica, mesma sorte tiveram os movimentos

⁷³ De acordo com Boris Fausto (1995, p. 295), os primeiros movimentos sociais de expressão registrados no Brasil ocorreram no campo, contudo, seu conteúdo nem sempre se manteve atrelados a causas sociais ou econômicas. Tanto que o autor divide esse movimento em três grupos: os que combinavam conteúdo religioso com carência social, a exemplo de Canudos; os que combinavam conteúdo religioso com reivindicações sociais, a exemplo do Contestado; e os que expressavam reivindicações sociais sem conteúdo religioso, a exemplo das greves nas fazendas cafeeiras.

operários, cujos primeiros movimentos expressivos e organizados só tiveram relevância muito depois do início da estruturação industrial do capitalismo. (DIAS, 2009, p. 87)

De acordo com Fausto o movimento da classe trabalhadora urbana ao longo da Primeira República teve alcance limitado e apenas excepcionalmente obteve algum êxito, êxito esse sempre atrelado a greves que atingiam setores-chave do sistema agroexportador. Outros fatores para o pouco êxito dos movimentos revelavam-se na rivalidade étnica dos operários, dada presença de muitos imigrantes europeus, o que de certa forma dissipava a unidade da mobilização, bem como na forte perseguição, muitas vezes em forma de uma lista negra, mantida pelos industriais em face daqueles que viam a compor de alguma forma de organização obreira. (1995, p. 297)

A par dos primeiros movimentos registrados já no fim do século XIX, entre elas as ligas operárias e posteriormente os sindicatos, é partir do início do século XX que ocorre a proliferação de associações e sindicatos (TELLES, 1981, p. 4). Embora a Constituição de 1891 já assegurasse a liberdade de associação (artigo 72, §8º)⁷⁴, apenas a partir do Decreto nº 979 de 1903, foi o direito a constituição de sindicatos para a defesa de seus interesses garantido aos trabalhadores do campo, direito esse estendido aos trabalhadores urbanos quatro anos depois, através do Decreto nº 1.637/1907 (DIAS, 2009, p. 87).

Ainda assim, “com orientação nitidamente neoliberal a República tratava a *questão social* mais como uma ‘questão de polícia’ do que propriamente algo que merecesse tratamento normativo por parte do Estado” (DIAS, 2009, p. 88-87).

Nos trinta primeiros anos do século XX o cenário sindical no Brasil foi marcado pela repressão estatal e perseguição dos industriais, pela forte presença anarquista, através do anarcossindicalismo, pela também boa presença de diretrizes comunistas e pela tentativa de cooptação da classe trabalhadora perpetrada pelo Governo Republicano, através do “sindicalismo amarelo” – diga-se de passagem precursor do sindicalismo pelego (FAUSTO, 1995, p. 298 e ss.).

⁷⁴ Era a redação do art. 72, §8º, da Constituição de 1891, no sentido de que “A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública.”

No começo dos anos 20, o anarquismo foi tomado por uma crise, cujos principais fatores foram creditados aos poucos resultados obtidos pelas greves que, apesar de seu ímpeto, colocaram em dúvida as concepções anarquistas; a ruptura internacional entre os anarquistas e os comunistas que haviam triunfado na Rússia em 1917 (FAUSTO, 1995, 302), e sua discutível capacidade em construir uma cultura sindical de massa verdadeiramente combativa (ARAÚJO, 1994, p. 183).

Com o arrefecimento do movimento anarquista o comunismo passa a ganhar espaço no sindicalismo nacional, mormente a partir da fundação do Partido Comunista do Brasil (PCB) em março de 1922⁷⁵. Com um projeto mais verticalizado e centralizado, o partido era formado majoritariamente por operários. (FAUSTO, 1995, 303-304).

Outra tendência sindical, os chamados na época “amarelos” agregavam correntes políticas diversas que iam desde os “socialistas reformistas, até republicanos sociais, positivistas, cooperativistas e reformistas de vários matizes”. Contudo, “a despeito dessa heterogeneidade ideológica, o sindicalismo amarelo tinha em comum a luta pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores através da garantia legal em conjunto com direitos sociais”, tendo o Estado sempre como intermediador de conflitos (ARAÚJO, 1994, p. 191).

Todas essas – anarquistas, comunistas e amarelos – foram, entre outras, tendências que influenciaram o sindicalismo nacional, contudo não de forma hegemônica ou contínua, mas sim como tendências que se firmavam de acordo com as características do período e de cada região do país em que se instalava.

De algum modo as lutas traçadas pela mobilização dos trabalhadores surtiram efeitos, esparsos e tímidos, mas que resultaram durante a década de 20 em iniciativas de regulação estatal sobre as relações trabalhistas, não obstante, registre-se, persistirem ainda aos trabalhadores deprimentes condições de trabalho.

Esse cenário, aliás, foi propício para o que estaria no porvir. Atrelado a uma onda de mudanças de cunho social, político e econômico, fomentadas após a Revolução de 30, com o Governo Provisório de Getúlio Vargas, o país passa a conhecer uma efetiva política trabalhista. O governo de Vargas “inaugura uma nova forma de relação entre sociedade civil e Estado, marcada pelo corporativismo, ou

⁷⁵ O Partido Comunista do Brasil se manteve na ilegalidade até 1945, tendo, antes disso, sua atuação legalizada por breves períodos: entre março de julho de 1922 e entre janeiro e agosto de 1927 (FAUSTO, 1995, 304). Condição essa que, notadamente, dá o tom da relação entre o sindicalismo comunista e o Estado naquele período.

seja, por um determinado modo de representação de interesses e um método de dominação de classes” (MARCELINO, 2008, p. 205).

A nova forma de governar marcou a transição de um sindicalismo independente para um sindicalismo absolutamente atrelado e dependente do Estado, sendo a passagem assim descrita por Telles:

Até 1930 [...] os sindicatos estavam livres da tutela governamental. A partir de então, com o crescimento do proletariado industrial e a incrementação da luta de classes no País, as classes dominantes, principalmente a burguesia, passaram a desenvolver novos e maiores esforços objetivando dirigir o movimento sindical e operário. Com a instituição do Ministério do Trabalho e a publicação do Decreto nº 1.977, de 19 de março de 1930, estabeleceram-se novas normas para a organização sindical em nosso País. Os sindicatos foram *reconhecidos e oficializados pelo Governo*. Pelo decreto acima citado, que regulamentou o direito de sindicalização, os sindicatos, para obterem “personalidade jurídica” e poderem representar a classe operária, necessitavam, além de registro em cartório, ser também reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. O mesmo decreto excluía do direito à organização sindical os funcionários públicos (empregados do Estado) e os empregados domésticos. [...] O artigo 12 do referido decreto proibia os sindicatos filiarem-se a organizações congêneres fora do País, salvo com prévio consentimento do Ministério do Trabalho. [...] O Decreto nº 19 7770 estabelecia a existência de delegados do Ministério do Trabalho junto aos sindicatos (TELLES, 1981, p. 19).

A fala do autor dá exata dimensão da tendência corporativista que nascia com a iniciativa de regulação dos sindicatos, sobretudo utilizados como apoio ao desenvolvimento do Estado burocrático.

Para Boito Jr. (1991, *passim*) os traços característicos do sindicalismo getulista eram: i) a unicidade sindical, garantindo o monopólio legal da representação concedido pelo Estado ao sindicato oficial de cada categoria de acordo com determinada base territorial⁷⁶; ii) as contribuições compulsórias: Imposto sindical e Contribuição Assistencial; iii) a forte ingerência e tutela do Estado sobre a organização sindical através do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Analisando o período sob a perspectiva de Vianna (1999, apud MARCELINO, 2008), tem-se que o advento do corporativismo e da legislação trabalhista deve ser entendido como uma imposição do sistema produtivo daquele momento.

⁷⁶ Um breve entreato na estrutura fundamental do sistema sindical getulista ocorreu com a Constituição de 1934, que acolheu, em seu art. 120, como princípio a *pluralidade sindical* e a autonomia dos sindicatos⁷⁶. Contudo, antecipando-se a própria, às vésperas da promulgação da Constituição, Getúlio Vargas expediu o Decreto legislativo n. 24.694, frustrando a pluralidade sindical preconizada, ao exigir um grupo de um terço de empregados da mesma profissão no mesmo local de trabalho para formação do sindicato.

Os anos que antecederam a década de trinta foram de crise para o Estado em seus vários setores: econômico, com a queda das exportações de café; político, com as dissidências intra-oligárquicas e com o enfrentamento tenentista; e social, justamente relacionado à mobilização do proletariado urbano.

Diante da situação, a solução encontrada para crise teria sido uma “revolução pelo alto”, com mudanças apoiadas pelos setores que, naquele momento, pretendiam a expansão do mercado interno e o fim da hegemonia das classes agrárias exportadoras: as camadas agrárias não exportadoras e a nascente burguesia industrial. Tais reivindicações e a ausência de uma classe dominante colocaram o Estado como principal responsável pelo processo de modernização capitalista do país, com ampla autonomia decisória.

A partir desse processo de mudanças, o corporativismo teria agido como instrumento por excelência de controle da classe trabalhadora⁷⁷. O corporativismo e as leis trabalhistas também garantiriam ao Estado uma via de regulação do mercado de modo a evitar conflitos classistas e impulsionar a modernização almejada. “O corporativismo do estado dissimulou, na verdade, seu caráter excludente, seu objetivo era desmobilizar toda a organização classista anterior a 1930, de tornar os trabalhadores apenas instrumentos desse processo de modernização” (VIANNA, 1999, apud MARCELINO, 2008, p. 207).

Para Araújo (1994, p. 31), corporativismo instaurado a partir de 1930 deve ser entendido como um instrumento efetivo na obtenção do consentimento e integração ativa das massas – processo necessário ao projeto de pretendia uma nova hegemonia de classe. Contudo, entende a autora, e aqui destoando da visão de Vianna, que, se considerada a experiência da América Latina, na qual se inclui naturalmente a vivida no Brasil, não coube ao sindicalismo corporativista o mero papel de manipulação ideológica dos trabalhadores, porquanto representou ele “a

⁷⁷ Exemplo do pretendido controle que o Estado buscava manter sobre o trabalhador pode ser visto através do Decreto 22.132, de 25 de novembro de 1932, que cria as Juntas de Conciliação e Julgamento, condicionando o acesso a reclamação trabalhista à condição de sindicalizado: Art. 1º. *Os litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes, serão dirimidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecidas na presente lei, e na forma nela estatuída.* Certo ainda da precariedade dos sindicatos oficiais, estabelece uma carência no art. 30: Art. 30. *Durante o prazo de um ano, contado da publicação do presente decreto, fica dispensada a exigência da qualidade de sindicalizado, estabelecida no art. 1º, para que os interessados apresentem reclamações às Juntas de Conciliação e Julgamento.* E no § único: *Durante esse prazo, as Juntas poderão ser criadas mediante solicitação ou requerimento e organizações de classe ainda não sindicalizadas.* A iniciava incentivava a sindicalização, contudo, sem que se possa ignorar a partir do corporativismo e populismo da época a pretensão de controle sobre tais instituições.

forma institucional através da qual estas classes adquiriram sua identidade sociopolítica”, galgando assim direitos já reivindicados.

Na verdade, uma gama de fatores – tais como a transição de um mercado escravocrata para um mercado de trabalho livre, a renovação das relações econômicas, a expansão do processo industrial nacional, o momento político internacional, entre outros – deve ser considerada para a compreensão do momento e da necessidade da regulamentação das leis trabalhistas no Brasil.

É certo, todavia, que as transformações no cenário político-trabalhista provenientes da era Vargas marcaram a história sindical até os dias de hoje.

Durante os últimos anos do governo de Getúlio Vargas e o início dos governos militares afirma Weffort (1973, p. 80 e ss.) que o sindicalismo do período i) manteve-se subordinado aos objetivos políticos para os quais era imprescindível a colaboração de classes; ii) sob a mesma estrutura oficial varguista, embora houvessem propostas de estruturas paralelas pelo partido comunista; iii) no plano político, o sindicalismo atrelou-se a aliança mantida pela esquerda e pelos governos populistas.

Já os anos de ditadura militar foram marcados por uma fortíssima repressão, conforme anota Marcelino:

Os anos de governo militar marcaram para todos os movimentos sociais brasileiros, inclusive para o sindicalismo, um amplo recrudescimento. A dura repressão e a intervenção contínua da ditadura, somada às dificuldades de organização das bases fizeram com que o movimento sindical como um todo permanecesse por mais de uma década praticamente inexpressivo politicamente. Nesse período, sobreviveram as organizações – comissões de fábrica, por exemplo – que conseguiram se manter na clandestinidade. Uma retomada da luta sindical mais combativa ocorreu somente na segunda metade da década de 1970, culminado com as já citadas grandes greves metalúrgicas de 1978 e 1979, com a formação do Novo Sindicalismo e com o nascimento da CUT. (2008, p. 211)

Solapado pelo golpe militar de 1964, que relegou à clandestinidade do interior fabril as ações que persistiam na atuação de contestação e resistência, apenas no final da década de setenta é que o movimento operário e sindical brasileiro de corte progressista passa a ascender, reivindicando maior espaço aos interesses da classe trabalhadora, sobretudo na cena política brasileira. (SANTANA, 1999, p. 134)

Com contornos mais claros a partir da segunda metade da década de 70, o movimento que ficou conhecido como Novo Sindicalismo buscava quebrar o

paradigma de atuação coletiva sindical registrada na história do país até então. De acordo com Rodrigues (1999, p. 77), o movimento, que arrebatou também parte do empresariado, pretendia uma redefinição de suas identidades coletivas: “eram atores à procura de sua identidade coletiva como forma de obterem um espaço de intervenção na esfera pública”.

Marcado por propostas que negavam a atuação precedente, especialmente a que vinha se arrastando no período anterior ao golpe militar de 1964, de caráter populista, distante das bases e de baixo empenho reivindicativo, orientada pelos estreitos limites da estrutura sindical corporativa, o novo sindicalismo se distinguia por nascer e se manter ligado ao setor moderno da economia, encontrado no ABC paulista, pela autonomia diante dos partidos e Estado e pela organização voltada à base e ímpeto reivindicativo voltado as demandas da classe trabalhadora. (SANTANA, 1999, p. 134)

É nesse período e esculpido por tais ideais que surge a CUT, até hoje a mais importante central sindical do Brasil, e o Partido dos Trabalhadores (PT).

Tratava-se da busca por uma representação não apenas de melhores condições de trabalho, de temas mais diretamente ligados ao cotidiano do trabalho nas empresas, mas também da reivindicação de direitos mais gerais que englobavam direitos sociais, políticos e econômicos. A atuação do novo sindicalismo alinhava-se a luta contra o autoritarismo do governo militar e defesa da redemocratização do país.

É nesse sentido que para Santana (1999, p. 135), “o momento da emergência do ‘novo sindicalismo’ pode, portanto, ser caracterizado por uma situação de concorrência entre projetos políticos e sindicais no interior dos setores de esquerda no Brasil”.

Destaca Santana (1999, p. 139), ainda, que essa marcha de renovação da atuação sindical nacional foi no período significativamente fomentada pelo debate acadêmico, que a partir de seu trabalho de análise crítica do processo histórico subsidiava à luta pela disputa hegemonia política e sindical na esquerda.

A necessidade de rompimento com o “velho sindicalismo” ficava evidente na fala dos principais atores da nova visão sindical, sobretudo na crítica constantemente direcionada a estrutura sindical corporativista brasileira. Pregava-se a plena liberdade e autonomia dos sindicatos, rechaçando quaisquer mecanismos de atrelamento do movimento sindical ao Estado, mantido, na época, pela

interferência do Ministério do Trabalho, e até os dias atuais, pela contribuição sindical.

Uma atual e franca análise do que representou o novo sindicalismo para o mundo do trabalho e a história recente do Brasil não pode negar a importância que teve o movimento no processo de redemocratização do país, na constituição de uma nova identidade sindical, no combate a políticas conservadoras, na flexibilização das demandas e na nova práxis de atuação coletiva em prol dos direitos da classe trabalhadora. Inegável o fôlego que o novo sindicalismo trouxe a possibilidade e capacidade de mobilização dos trabalhadores no Brasil, sobretudo, já em um período que o sindicalismo em âmbito mundial dava claros sinais de esgotamento.

Não obstante, não menos importante e sintomática foi a trajetória tomada por esse mesmo movimento com o passar dos anos, especialmente após a consolidação formal do processo de redemocratização do país.

Demandas tidas por vitais ao discurso do novo sindicalismo foram, paulatinamente, sendo colocadas de lado. A crítica ferrenha direcionada à estrutura sindical, uma das principais propostas do movimento, cedeu espaço a uma “adaptação ativa” ao modelo corporativista. Acomodação evidenciada, entre outros aspectos, pela baixa penetração desse sindicalismo nas empresas, prática pensada como base de sustentação para o modelo. (RODRIGUES, 1999, p. 88)

A contribuição sindical, apontada como principal via de submissão do movimento sindical ao Estado, segundo Santana (1999, p. 150) “acabou sendo tratado de forma dúbia pelos ‘novos sindicalistas’ que, ao se tornarem *status quo* no meio sindical, passaram a indicar dificuldades para sua extinção imediata”.

Com a alteração do contexto sócio-político e econômico, esse último marcado pela efetiva entrada do Brasil na onda de reestruturação produtiva, as práticas mais radicais, como o instrumento da greve recorrentemente utilizado pelo novo sindicalismo, cedem espaço para o discurso da negociação, do sindicalismo de “colaboração de classe do pré-64”. (SANTANA, 1999, 150)

Passados quase quarenta anos dos primeiros influxos do novo sindicalismo, o movimento sindical brasileiro mantém-se às voltas com o continuísmo de velhas práticas político-organizativas, não conseguindo, mesmo com a ascensão do Partido dos Trabalhadores ao poder máximo, superar os limites que estrutura corporativista impõe a mobilização dos trabalhadores.

A CUT ainda representa o que de mais combativo o sindicalismo nacional possui, todavia, sofre com a concorrência de centrais sindicais cuja atuação orientada pela via da negociação e acomodação, que, não raro, as leva a inércia de fato, desqualifica a entidade sindicato como digno representante dos trabalhadores.

O sindicalismo brasileiro tem encontrado expressivas dificuldades para impor suas pautas num campo que parece dominado pelos interesses do capital, quanto a isso, nos parece, inexistente qualquer novidade, o mundo todo tem enfrentado. Contudo, a reboque do sindicalismo mundial, ainda maiores tem se percebido serem as dificuldades encontradas no Brasil para se atualizar o modelo, incorporando, efetivamente, novas demandas.

3.4 Implicações do sistema corporativista na atuação sindical dos trabalhadores terceirizados

A análise de como o sistema sindical brasileiro atravança sobremaneira a organização e mobilização dos trabalhadores terceirizados, parte do diagnóstico de que a representatividade sindical, tal qual indispensável a qualquer sindicato, foi usurpada pelo sistema corporativista, de modo que a estrutura e a representação, que com a representatividade não se confunde⁷⁸, passaram a ser mais importantes do que a própria luta sindical⁷⁹.

Muitas das questões que discutiremos nas breves linhas que se seguirão, também tem reflexos nos trabalhadores não terceirizados, os direitos ou “estáveis” (se é que se se pode afirmar a existência de tal posição no atual mercado de trabalho brasileiro). Porém, a compreensão de como essas questões impactam a mobilização sindical dos terceirizados pressupõe a consideração de que estamos tratando de uma categoria relativamente nova, que ocupa lugares não comuns (se

⁷⁸ Uma questão importante é assinalar a diferença entre *representação* e *representatividade*. Nascimento (2015, p. 213) coloca que a representação é uma questão de legalidade, enquanto que a representatividade se liga a legitimidade. Assim, é possível “um sindicato ter a representação legal, mas não a real e efetiva”, caso em que haverá falta de representatividade, “embora seja o sindicato portador dos poderes legais de atuar em nome dos representados”.

⁷⁹ Não se olvida aqui que a questão da representatividade é mais destacada em ordenamentos em que a liberdade sindical se faz presente, o que não é o caso no Brasil, onde veremos, conferiu a CF de 1988, *autonomia sindical* ao sindicalismo nacional, mas não *liberdade sindical*, individual ou coletiva, tal qual pretendido pela Convenção 87 da OIT. Contudo, nem por isso nos parece menos importante o papel da representatividade, aqui concebida sob sua de legitimação espontânea, na estrutura sindical brasileira.

comparados com as demais categorias e setores) à luta sindicalizada, reconhecidamente mais complexa e heterogeneizada que as tradicionais e que constitui um setor (se não o mais) vulnerável da classe operária.

Parte-se inicialmente do fato de que o Brasil, mesmo com retorno à ordem democrática garantida pela promulgação da Constituição de 1988, não conseguiu estabelecer plena democracia no que tange as relações sindicais, persistindo na disposição constitucional para fixar critérios para a organização de sindicatos e limitar a representação sindical a apenas uma entidade (art. 8º, II).

Alguns avanços foram conseguidos como a autonomia sindical, em decorrência da consagração constitucional do princípio da não interferência e da intervenção do Estado na organização sindical, contudo, e a despeito daqueles para quem o sistema brasileiro teria alcançado um novo patamar, devendo ser reconhecido como *neocorporativista*⁸⁰, compreendemos que a estrutura vigente é ainda corporativista em sua essência, por manter como seus pilares os principais elementos que o subordinam ao Estado (BOITO JR., 1991).

O sistema sindical nacional estrutura-se sobre a *investidura sindical* (mesmo que mitigada), *unicidade sindical* e as *contribuições compulsórias*. Tais elementos garantem um aparelho sindical, ainda que em intensidade maior ou menos a depender do poder político vigente, integrado ao Estado e independente do trabalhador (BOITO JR., 1991a, *passim*). Sendo esse, talvez, o ponto de maior conflito na luta sindical.

Através de estudos realizados a partir da experiência sindical de grupos de trabalhadores terceirizados, Paula Marcelino e Boito Jr. (2011, p. 359) afirmam que os terceirizados, não raro, se deparam com sindicatos oficiais que possuem vida autônoma ante aos trabalhadores, destituídos de representatividade política e social, porém detentores, graças à estrutura sindical, da representação “legal e do caudal de recursos financeiros que lhes são repassados e garantidos pelo Estado”.

Essa autonomia frente ao trabalhador remonta as teses de outorga e do artificialismo, segundo as quais, ainda que com fundamentos diferentes, teria o Estado através de sua política corporativista concedido o direito de representação e o poder de negociação ao sindicato oficial, sem que tal concessão fosse precedida

⁸⁰ Nesse sentido, conferir Nascimento (2015).

de lutas de reconhecimento, deflagradas por greves e forte combatividade, conforme ocorrido em alguns países capitalistas de maior tradição sindical.

Não ignorando a história do movimento e da luta obreira anterior a institucionalização do sistema sindical, é fato que os sindicatos oficiais foram preenchidos majoritariamente em seus primeiros momentos por representantes que não exercitaram a representatividade⁸¹, mas que ainda assim foram integrados ao sistema de forma legal.

Embora tenhamos vivido momentos de fôlego com o Novo Sindicalismo, construído pela atuação em especial do movimento operário do ABC paulista, que acabou consagrando por representatividade alguns sindicalistas, passados quase trinta anos desse momento, é possível perceber sinais evidentes de perda de representatividade, bem como, sua ausência completa com a representação meramente burocrática.

Quanto a atuação sindical, destaca Boito Jr., que:

A atividade elementar, ainda que não exclusiva, de qualquer sindicato, que o define como tal, é a sua ação reivindicativa, concernente ao salário e às condições de trabalho. Essa atividade elementar exige dois requisitos que são interligados: um *mínimo de representatividade* junto a um determinado segmento de trabalhadores e o *poder de constranger o capitalista*, ou seus representantes, a negociar a taxa e as condições de exploração do trabalhador assalariado. (1991, p. 26, grifo nosso)

Quando apreendemos a representatividade, como fruto da relação entre o grupo e o indivíduo e a legitimidade conferida pela coletividade para representá-la, ser seu porta-voz, num processo não meramente legal no qual se estabelece a representação, mas sim orgânico, percebemos que pouca ou nenhuma representatividade terá um indivíduo conformado com a estrutura corporativa tal qual mantida pelo sistema brasileiro. Isso porque a estrutura é propícia ao controle (ainda que indireto) estatal e conseqüentemente conformada com a ofensiva do capital frente aos direitos dos trabalhadores.

⁸¹ Registre-se que o Partido Comunista, talvez o mais combatido movimento sindical no período e com a mais legítima representação, recusou-se inicialmente a integrar a estrutura corporativa estatal.

3.4.1 Investidura Sindical

A investidura sindical (ainda que mitigada após a CF de 1988), as contribuições compulsórias e, especialmente, a unicidade são pilares que permitem ao sindicato um poder “agir fora do coletivo de trabalhadores, dispensar a sua organização e filiação, enquanto os trabalhadores, por seu turno, podem se manter como espectadores da vida sindical, intervindo, eventualmente e quando muito, em época de campanha salarial” (MARCELINO; BOITO JR., 2011, p. 359).

Os arts. 515 a 521 da CLT previam o reconhecimento e a investidura sindicais por atos formais, minuciosamente dirigidos pelo Estado, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego. “O Estado geria, com discricionariedade, vigilância e rigor, desde a formação das primitivas associações profissionais até sua passagem ao *status* sindical, com o reconhecimento e investidura reguladas” por lei (DELGADO, 2014, p. 1405).

Com promulgação da CF/88 e a consagração do princípio da não interferência e intervenção nos sindicatos, os arts. 515 a 521 não foram recepcionados e a necessária autorização do Estado deu lugar um simples “registro no órgão competente” (art. 8º, I, CF/88).

A partir de então, para fins de registro sindical, o estatuto da entidade deve ser registrado no correspondente Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas e depositados no órgão, também correspondente, do Ministério do Trabalho.

De modo que, em razão da investidura sindical, ou registro sindical, é imprescindível para o funcionamento do sindicato, como entidade representativa, que ele seja reconhecido como tal pelo Estado. Esse reconhecimento se realizará com a expedição da Carta Sindical. Marcelino e Boito Jr., afirmam que, denotando seu papel como mecanismo de controle, a regulamentação da investidura sindical tende a sofrer variações de acordo com a situação política dominante no país, a saber

A regulamentação da investidura sindical passou por períodos mais liberais ou mais restritivos, de acordo com a situação política do país. Para a concessão da Carta Sindical influem, também, os interesses da equipe governamental do momento. Por exemplo, na década de 1990, como havia o interesse dos governos neoliberais no crescimento da Força Sindical em detrimento da CUT, aquela central obtinha, com facilidade, as cartas sindicais que demandava solicitando desmembramento de categorias ou de bases territoriais dos sindicatos cutistas já existentes (2011, p. 344-345).

Assim, ainda que não pese sobre o registro qualquer decisão imediata sobre a criação ou não de sindicatos no país, a regra se impõe, ao que se justifica, para fins essencialmente cadastrais e de verificação da unicidade sindical e da viabilidade do desmembramento, que em última instância, há que se reconhecer, revelam o controle indireto do Estado sobre o processo.

3.4.2 A unicidade sindical

“O melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha” (Nascimento, 2015, p. 191).

Parece bastante razoável a assertiva a partir de uma sociedade democrática, contudo, não é essa a realidade imposta pelo ordenamento jurídico brasileiro a organização sindical nacional.

Mesmo diante das muitas críticas que já se formavam em torno da legislação sindical brasileira, a Assembleia Nacional Constituinte houve por bem manter o monopólio legal de representação da categoria por sindicato registrado junto ao órgão competente (SÜSSEKIND, et.al., 2000, p. 1112).

Manteve-se, assim, a opção pela permanência do princípio da *unicidade*, como regente de toda a estrutura sindical nacional, conforme se aprende da redação do art. 8º, II, da Constituição Federal:

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que será definida pelos trabalhadores ou empregadora interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

Lembra Nascimento concorrência (2015, p. 191) que a unicidade sindical “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”. A restrição, contudo, poderá se total ou sob determinados níveis, como, por exemplo, o de empresa ou o de categoria. Nesse aspecto, a unicidade veda a existência de.

Para Boito Jr. (1991, p. 27) “[a] *unicidade sindical é o sindicato único estabelecido por lei*”. Contudo ela “não pode ser confundida com a simples

existência, de fato, de apenas um sindicato funcionado como representante de um determinado segmento de trabalhadores”. Lembra o autor que é possível que exista um único organismo sindical, sem que exista a unicidade sindical.

De fato, conforme relatado, a *unicidade* garante o monopólio legal, e não de fato, da representação dos trabalhadores, a depender do critério estipulado por cada ordenamento. A *unidade sindical*, por sua vez, não advém de qualquer imposição legal, mas sim em decorrência da opção dos próprios trabalhadores que, por vontade e maturidade na ação coletiva, assim decidem.

A unidade, diferentemente da unicidade, não se incompatibiliza com o princípio da liberdade sindical, a liberdade, inclusive, pode ser usada para a formalização da unidade (NASCIMENTO, 2015, p. 192).

Ao lado da unicidade (mas a ela se contrapondo), há a unidade e, ainda, a *pluralidade sindical*. Por pluralidade sindical podemos compreender: “princípio, segundo o qual, “na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividade que tenham interesses em comum” (NASCIMENTO, 2015, p. 192).

Nos países que adotam o princípio da liberdade sindical plena é possível que convivam a pluralidade, a unidade, como bem destaca Sússekind

O princípio da liberdade sindical, como tem ressaltado a OIT, aceita a unidade fática de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, em qualquer nível; admite, outrossim, a designação do *sindicato mais representativo* como porta-voz do grupo em determinadas questões. (1999, p. 35)

No Brasil, o sistema “não faculta aos trabalhadores a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará”. Assim, “o mesmo sindicato que representa a categoria os representará, também, como membros da categoria que são, ainda nos casos de interesses específicos coletivos de trabalhadores de uma empresa” (NASCIMENTO, 2015, p. 195).

A unicidade tende a ser lesiva à mobilização dos trabalhadores justamente por tolher a liberdade de escolha, ou seja, opção que deve ter o trabalhador de escolher aquela entidade sindical que, em sua concepção, melhor representa seus interesses.

Mais adiante o trabalho retomará pormenorizadamente o tema, através do padrão de associação imposto pela unicidade e seus reflexos na atuação sindical do trabalhador terceirizado.

3.4.3 Receitas sindicais

As receitas sindicais, por seu turno, têm um papel primordial na manutenção do sistema e conseqüente distanciamento da entidade sindical e o trabalhador.

Obrigatória por força da lei e extensiva a todos os trabalhadores que integram uma categoria, independentemente de serem ou não filiados ao sindicato (arts. 578 e 579 da CLT), a contribuição sindical (art. 579 da CLT) é, ainda, a principal fonte de renda dos sindicatos.

Paralelamente à contribuição obrigatória existem também as *facultativas*, pactuadas entre os sindicatos patronais e profissionais nas negociações coletivas, sendo o caso da *contribuição confederativa* (art. 8º, IV, da CF/88) e a da taxa assistencial (art. 513, da CLT).

Via de regra consubstanciam-se em um percentual do salário descontado mensalmente direto da folha de pagamento, desde que conferida a anuência pelo trabalhador (CLT, art. 545), e remetido aos sindicatos. Através da jurisprudência dominante, o Tribunal Superior do trabalho já se manifestou pela não obrigatoriedade do pagamento pelos não sindicalizados (Orientação jurisprudencial nº 17 da SDC) (NASCIMENTO, 2015, p. 328).

Na prática esse tipo de contribuição volta-se ao financiamento de atividades assistencialistas promovidas pelos sindicatos, sobre as quais aqui não pesa qualquer julgamento moral, mais também como vigoroso mecanismo de constrangimento da entidade sindical obreira pelo polo patronal.

Explica-se: a aplicação da taxa assistencial é discutida, como visto, através das negociações coletivas, de modo que sua implantação e o valor são definidos com a anuência entre as partes.

Para a realização do desconto diretamente da folha de pagamento deve o empregador, necessariamente, estar autorizado pelo trabalhador a procedê-

lo. Nos últimos anos a taxa assistencial tornou-se importante fonte de custeio para os sindicatos.

A contribuição sindical, por exemplo, refere-se “à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração” (CLT, art. 580), enquanto isso, a taxa assistencial não tem valor fixo, mas costuma ser fixada entre 1 a 1,5% sobre o valor do salário base do trabalhador, a ser descontado mensalmente. De modo que a taxa assistencial tende a superar, em muito, como fonte de custeio, o montante percebido pelo sindicato se comparado com o que lhe restará após o rateio da contribuição sindical.

Naturalmente, o montante final da taxa dependerá do número de trabalhadores que venham a autorizar o referido valor, e é aí que a cobrança passa a ser ou pode ser utilizada como instrumento de constrangimento da atuação sindical.

A realidade é que pesa sobre a questão a falta de representatividade do agente sindical, e aqui é possível incluir o baixo envolvimento e conhecimento do trabalhador quanto a causa e a estrutura do aparelho sindical.

Nessa linha, não raro, apesar de escandaloso, tende o empregador a utilizar da possibilidade do desconto ou não para manipular a atuação sindical. Está a se tratar aqui de sindicatos pelegos? Sim⁸². Mas o fato é que tem o empregador meios, sobretudo entre o operariado de baixa escolaridade, para influenciar quanto a maior ou menor arrecadação que essa contribuição pode gerar. Nessas situações, o sindicato, por depender dessa arrecadação, tende a orientar naturalmente sua atuação de modo que a receita não seja minada.

O apego à estrutura atual se estende com relação à contribuição sindical, quando a questão é a base. Nesse panorama tende a não ser interessante para a estrutura, tal como se mantem, que o sistema abrigue a pluralidade sindical, o que fatalmente levaria a concorrência, se persistente a forma de custeio, entre os

⁸² Tratando das faces do modelo sindical brasileiro, Boito Jr. (1996, p. 2) afirma haver uma divisão em dois grandes campos, um deles um modelo mais combatido e revolucionário, ligado às ações da Central Única dos Trabalhadores – CUT, e outra, de orientação mais defensiva, classificada por ela como pelega. Sobre essa segunda face, trata o autor como sendo: “Fruto da estrutura sindical corporativa de Estado, esse campo é composto pelos dirigentes sindicais cuja prática é essencialmente governista. São politicamente conservadores, combatem as correntes reformistas mais avançadas e as correntes revolucionárias, e, no plano da ação reivindicativa, distribuem-se num espectro que vai da passividade completa, ponto no qual se situa a maioria dos pelegos, à ação reivindicativa moderada e localizada. Os pelegos são esmagadora maioria dos dirigentes sindicais brasileiros, mas têm como hábitat típico, ainda que não exclusivo, os sindicatos menores e mais fracos.”

sindicatos pela agremiação da base. Quanto menor a base, menor a fonte de custeio.

Atualmente, mesmo com a unicidade regendo todo o aparelho sindical, as entidades já vivenciam esse “desafio” com a possibilidade de desdobramentos da categoria em novos sindicatos. A cada desdobramento ocorre a perda de base e, conseqüentemente, de receita.

A manutenção da base aliás justifica inúmeras demandas judiciais, uma vez que cabe ao Judiciário a decisão final nesse sentido. De outro lado, justifica também sindicatos pouco afetos à causa dos trabalhadores terceirizados agregados à sua categoria por circunstância, bem como entidades que se constituem apenas pela certeza de sua parcela na receita, sem que para tanto e antes exerçam a representatividade.

Registram Marcelino e Boito Jr. (2011, p. 345) que “A fonte de financiamento oficial assegura a vida material dos sindicatos independentemente da adesão e contribuição dos trabalhadores. No Brasil, o associativismo sindical pesa muito pouco na saúde financeira dos sindicatos”.

Além da prática cotidiana, inúmeras pesquisas demonstram que os atores sindicais embora reconheçam as debilidades do sistema, sentem-se acomodados pela estrutura vigente e pouco fazem efetivamente para produzir qualquer mudança.

Acerca desse continuísmo do sindicalismo brasileiro, pontua Siqueira Neto que:

A questão da representatividade não é um problema ligado diretamente às pessoas. Ao constatar essa deficiência não se está buscando culpados. O sistema gera isso. Ele foi estruturado para isso. Se não houver um arranjo em sentido contrário ele vai continuar reproduzindo essa debilidade ao longo do tempo (2012, p. 102).

Não se olvida aqui dos efeitos gerados pela ofensiva neoliberal, especialmente a partir na década de 90, sobre o sindicalismo brasileiro, fazendo-o embarcar numa onda de atuação defensiva ligada, majoritariamente, ao que Birh chamou de sindicalismo contratualista de tipo social-democrático (2010, p. 19 e ss.).

Um sindicalismo cuja ausência de perspectiva política e ideológica anticapitalista, faz com que ele se aproxime cada vez mais da agenda neoliberal,

de “*acomodação dentro da ordem*” e de “parceria”, proporcionando segundo Antunes,

[...] numa diminuição crescente da vontade política de romper com os elementos persistentes da estrutura sindical atrelado ao Estado e sua consequente relativa adaptação a essa estrutura sindical de cúpula, institucionalizada e burocratizada, que caracteriza o sindicalismo brasileiro no pós-30 (2009, p. 236).

Contudo, é possível perceber que mesmo em períodos em que ao menos a orientação política se mostrava mais favorável e aberta a discussão da causa, como foi com o governo do Partido dos Trabalhadores, especialmente em seus dois primeiros mandatos, poucos avanços formam obtidos.

Um sistema anacrônico e pouco democrático e uma ausência constante no exercício da representatividade são, sem sombra de dúvidas, peças fundamentais no agravamento da situação sindical nacional.

Frise-se que a terceirização evidencia para o mundo do trabalho problemas que mesmo outrora eram tidos já como desafiantes para a luta sindical – desemprego, subemprego, trabalho da mulher e a precarização do trabalho das minorias – e que, agora, talvez mais do que nunca, precisam ser superados sob o risco de perdas irreparáveis para os trabalhadores de uma geração inteira.

Ainda buscando discutir o sistema sindical brasileiro, de uma forma ainda mais prática, passamos no adiantar do trabalho a discutir um dos principais entraves à mobilização sindical dos trabalhadores terceirizados, ante aos desdobramentos do princípio da unicidade sindical.

3.4.4 A estruturação sindical por categoria e sua insuficiência

Talvez a face mais rasa (e não mesmo importante) da dificuldade imposta pelo sistema sindical nacional a mobilização dos trabalhadores terceirizados esteja em sua fórmula de agregação sindical.

No Brasil vigoram basicamente dois padrões de agregação de trabalhadores a seus respectivos sindicatos, variando como critério a *profissão* e a *categoria* (DELGADO, 2014, p. 1392).

Os *sindicatos de profissão* agregam trabalhadores, como o próprio nome diz, em vista de sua profissão. São denominados no país de sindicatos de *categoria diferenciada*. Assim, aqueles exercentes da profissão constituem, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Não virão a compor o sindicato representativo dos demais trabalhadores do setor econômico da empresa, mas sim o sindicato profissional que agrega a todos que a exercem. Nesse caso, independerá a natureza do setor produtivo em que atuem. Os convênios coletivos firmados pelos sindicatos de profissão deverão prevalecer sobre os gerais da empresa, desde que não haja adesão em sentido diverso (NASCIMENTO, 2015, p. 209-2010).

De acordo com o art. 51, § 3º, da CLT, categoria profissional diferenciada “é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.⁸³

Paralelamente, há os *sindicatos de categoria* que agregam trabalhadores em função da *categoria profissional*. O modelo, preponderante no país, representa o conjunto mais significativo dos sindicatos, segundo o padrão jurídico criado nos anos de 1930 e 40. (DELGADO, 2014, p. 1393)

Para compreendê-los, todavia, é preciso apreender o conceito estipulado a *categoria*. Carnelutti explica que “a totalidade dos trabalhadores e dos empregadores pertencentes ao mesmo ramo de produção se chama categoria”. (1936, apud NASCIMENTO, 2015, p. 201)

Sem conceituá-la, a CLT refere-se à categoria em seu art. 511, § 2, como vínculo social básico, caracterizado pela “*similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas*” (grifo nosso).

Delgado explica que o ponto de convergência na categoria profissional é, portanto, a “*similitude laborativa em função da vinculação a empregadores que tenham atividade econômicas idênticas, similares ou conexas*”. Assim, a categoria profissional, regra geral, será identificada, não pelo preciso tipo de labor ou atividade

⁸³ São exemplos de profissionais de categoria diferenciada: aeronautas, aviários, jornalistas, professores, publicitários, músicos profissionais, secretárias, técnicos de segurança do trabalho, tratoristas, etc.

que exerce o trabalhador, mas sim pela vinculação desse a determinado tipo de empregador. De modo que se o *trabalhador* atuar na indústria metalúrgica como porteiro, será ele representado pelo sindicato dos metalúrgicos, dada atividade desenvolvida pelo empregador, bem como, pelo fato de seu ofício não se enquadrar como categoria diferenciada. (DELGADO, 2014, p. 1394, grifo do autor)

Em resumo: no sistema brasileiro a categoria profissional deve corresponder à econômica, como uma espécie de espelho. (VIANA, 2004, p. 235)

A regra se estende, naturalmente, aos trabalhadores terceirizados que não fazem parte de categoria diferenciada. O critério de agregação sindical será por similitude a depender do tipo de atividade econômica desenvolvida pela empresa empregadora.

Assim, no caso dos trabalhadores terceirizados, ainda que eles venham a laborar no interior das dependências do tomador de serviços, vivenciando as *condições provenientes do labor em comum em situação de emprego* da empresa tomadora e, portanto, criando laços de solidariedade, se o seu empregador, o prestador de serviços, não mantiver atividade econômica idêntica, similar ou conexa à do tomador de serviços, o terceirizado não estará representado ou usufruirá das garantias e direitos obtidos por meio dos convênios coletivos firmados pelo sindicato da categoria vinculada à tomadora, mas sim pelos firmados pelo sindicato vinculado à categoria da atividade econômica da prestadora de serviços.

Destaca Nascimento (2015, p. 204), que para o direito sindical moderno a categoria “continua sendo um importante grupo representado por organizações sindicais, porque nela se virtualiza o interesse coletivo, a existência de vínculos de solidariedade, em razão da similitude das condições de exercício de uma atividade”. Contudo, embora importante, ante a complexidade trazida pela reestruturação organizacional da planta fabril, o critério de agregação por categoria tem se mostrado insuficiente.

Tomemos um exemplo prático: uma empresa do ramo de alimentos decide por terceirizar as atividades de vigilância desenvolvidas em sua planta industrial e, para tanto, contrata uma empresa de serviços especializados. A empresa prestadora de serviços então encaminha seus empregados, trabalhadores terceirizados, para laborar nas dependências da contratante, tomadora de serviços. Pelo critério de agregação celetista os trabalhadores terceirizados estarão

automaticamente vinculados ao sindicato que reúne os trabalhadores dedicados à prestação de serviços de vigilância, já que não fazem parte de categoria diferenciada. Enquanto os trabalhadores diretos estarão automaticamente vinculados ao sindicato dos trabalhadores da indústria de alimentação.

Ocorre que, não raro, é o sindicato dos trabalhadores da indústria de alimentação muito mais forte, seja pela atuação localizada ou pelo maior número de empregados sindicalizados naquela empresa, condições essas que permitem ao sindicato uma atuação mais proativa, especialmente em termos de melhores condições de salário e de trabalho aos seus filiados.

Já quanto ao sindicato dos trabalhadores vinculados à prestação de serviços de vigilância, tende, também não raro, a dispor de menor poder de barganha, muito em razão de todos os elementos nocivos que terceirização resulta para a formação de consciência de classe entre os trabalhadores a ela dedicados: fragmentação do corpo coletivo em decorrência do espraiamento da prestação, da maior rotatividade, etc. O sindicato desses trabalhadores poderá fiscalizar as condições de trabalho de seus filiados junto à tomadora de serviços, mas toda negociação deverá ocorrer com o sindicato dos prestadores de serviços de vigilância ou diretamente com a empresa prestadora de serviços, nos termos do art. 8º VI da CF. O sindicato dos trabalhadores terceirizados, por exemplo, não possui legitimidade para firmar diretamente com a empresa tomadora acordos coletivos de trabalho, uma vez que não representa a categoria profissional vinculada à atividade econômica da terceirizada. Toda negociação, portanto, deve ocorrer com o sindicato da empregadora, o que, naturalmente, problematiza ou até inviabiliza a satisfação da necessidade obreira.

O Acordo Coletivo, como se sabe, embora de abrangência muito mais restrita que se comparada com a atingida pela Convenção Coletiva do Trabalho, pois celebrado apenas sobre aquela base territorial e exclusivamente com uma única empresa da mesma categoria econômica, tende, por esses mesmos motivos, a atender de forma muito mais específica e eficaz a necessidades pontuais geradas em decorrência daquela prestação de serviços, ou seja, necessidades ligadas à realidade daquela empresa.

Nesse quadro, tem-se que todos os benefícios e melhores condições de trabalho conquistados, seja através das negociações encartadas pelas Convenções Coletivas de Trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho, pelo sindicato

dos trabalhadores empregados direto da tomadora *não serão extensivos aos trabalhadores terceirizados*.

Essa é, via de regra, a realidade dos trabalhadores empregados na terceirização interna.

A exceção aqui, quanto a terceirização interna, fica apenas, e juridicamente, por conta dos trabalhadores temporários, hipótese clássica autorizada pela Lei nº 6.019 e pelo Decreto nº 73.841.

Diferentemente das outras hipóteses de terceirização arroladas pelas Súmula 331 do TST, cuja regra permite a terceirização por tempo indeterminado, no trabalho temporário, como o nome indica, a prestação ocorrerá por tempo determinado.

A regra de agregação se manterá a mesma para o trabalhador temporário, ou seja, ele se ligará ao sindicato de acordo à categoria, a depender da atividade econômica desenvolvida por seu empregador.

Não obstante, pelas contingências viabilizadoras do trabalho temporário – necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente e acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa – o trabalhador temporário tende a ocupar vaga ou condições de trabalho preexistentes, subordinando-se, embora sem se vincular contratualmente, ao tomador de serviços.

Nessas circunstâncias, por não distinguir a Constituição Federal de 1988 situações entre os trabalhadores subordinados (VIANA, 2004, p. 234) e, prever a própria Lei nº 6.019/74 “remuneração equivalente à percebida pelos empregados de *mesma categoria* da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional” (art. 12, alínea “a”, grifo nosso), aos trabalhadores temporários, teoricamente, estaria assegurado idêntico tratamento entre empregado direto e temporário.

Ou seja, o trabalhador temporário não se vincula automaticamente ao sindicato dos trabalhadores diretos, todavia, a lei lhe assegura, repisa-se, teoricamente, os mesmos benefícios concedidos aos trabalhadores da tomadora de serviços.

Compartilha desse entendimento Marcio Túlio Viana, para quem por força dos dispositivos legais, bem como, do princípio da isonomia, as garantias coletivas se estenderiam aos trabalhadores temporários, ainda que não pertencentes a mesma:

Pergunta-se: as conquistas do sindicato dos empregados da *tomadora* beneficiam o temporário? Se essas conquistas envolverem a sua “categoria”, ou seja, trabalhadores que exerçam a mesma atividade, é claro que sim. A razão é a mesma.

Pergunta-se, ainda: mas e se não houver alguém “da mesma categoria”, e o sindicato obtiver uma vantagem para *todos* os trabalhadores efetivos? A nosso ver, também nesse caso o temporário será beneficiado. É que a lei quer identifica-lo, o mais possível, com o pessoal da empresa-cliente. E nem poderia ser de outro modo, já que o seu trabalho é usado do mesmo modo e a CF não permite desigualdade. Também por isso, pode-se concluir que até certas cláusulas de natureza não salarial, desde que ligadas ao trabalho, devem ser aplicadas aos terceirizados. É o caso das que fixam obrigações de segurança e higiene. (2004, p. 235)

Para o autor, portanto, até mesmo as garantias não remuneratórias seriam extensivas aos temporários, como aquelas relacionadas à segurança e higiene, mormente por seu caráter de saúde pública.

Paralelamente ao problema da imobilidade imposta pelo padrão de agregação por categoria profissional, encontra-se a possibilidade legal de fracionamento das categorias através de seu desdobramento – art. 571, da CLT⁸⁴ – que também contribui fortemente para a fragilidade dos sindicatos.

Isso ocorre comumente nos casos de terceirização externa.

Quando uma empresa opta por repassar a outras empresas as atividades que originalmente ela desenvolvia em sua planta principal, articulando a produção em rede, a categoria tende a se subdividir, fracionando a categoria que outrora reunia a todos aqueles ligados à determinada atividade econômica.

Nessas circunstâncias, o sindicato principal tende a perder parte da representação com o esvaziamento de seu quadro de filiados, ficando inerte diante do processo de descentralização provocado pela terceirização.

Adotando interpretação contrária a tal lógica, Viana (2004, p. 231) afirma que “se a empresa contratante expele etapas de seu ciclo produtivo, a empresa terceirizada, que as recolhe, insere-se no mesmo gênero de atividade”, condição essa que, teoricamente, levaria à agregação dos empregados da tomadora e da terceirizada ao mesmo sindicato.

Contudo, explica Nascimento, que o processo nem sempre ocorre de maneira simplista:

⁸⁴ É a redação do art. 571 da CLT: Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

Os desdobramentos de categorias, em alguns casos artificiais, permitidos pela legislação, geraram esse número crescente de sindicatos. A atividade industrial e a prestação de serviços sofisticaram-se de tal forma que os desmembramentos sempre encontram uma forma de justificação. As subdivisões da indústria são sempre maiores, o setor de prestação de serviços desenvolveu-se, as vendas do comércio são feitas também pela Internet e o meio rural moderniza-se, aspectos que influem nas dissociações de categorias e sindicatos. (2014, p. 235)

O autor da conta do expressivo número de sindicatos criados no país desde os idos de 1990, período compatível com início do fortalecimento do processo de reestruturação do capitalismo no Brasil. De acordo com o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 1990, haviam 10.075 sindicatos registrados no país, em 2001, esse número dobrou, passando a ser de 15.961⁸⁵. Atualmente existem, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego⁸⁶, 16.063 sindicatos registrados, sendo 10.966 deles de trabalhadores e 5.097 de empregadores.

Ao longo dos anos correntes entre 1991 e 2001 houve, portanto, um crescimento de 49% no número dos sindicatos. Contudo, chama a atenção que o número de associados a sindicatos de trabalhadores cresceu apenas 22%, indicando assim uma tendência à redução do tamanho médio dos sindicatos. Além disso a taxa de sindicalização registrada entre pessoas ocupadas, responsável por indicar o grau de adesão às entidades sindicais, manteve-se nos mesmos patamares do início dos anos 90, em torno de 26%.⁸⁷

Ao que parece, em função da especialização da atividade econômica levou a uma especialidade também na definição de categoria profissional, fragmentando o quanto possível o sentido de categoria de um modo geral.

Na verdade, quando previsto, nos termos do art. 571 da CLT, o desdobramento de categoria dependia de autorização da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho, comissão essa que, em razão do princípio da não interferência do Estado na organização sindical, foi extinta quando da promulgação da Constituição Federal de 1988. Assim, o direito de dissociação continua a existir, pois recepcionado pela ordem constitucional de 1988, contudo, não existe desde então, ao que parece, uma triagem “técnica” ou “jurídica” para a

⁸⁵ Para maiores informações disponível em <http://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT001&t=sindicatos-existentis>. Acesso em: 15 mar. 2016.

⁸⁶ Para maiores informações disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>. Acesso em: 15 mar. 2016.

⁸⁷ Para maiores informações disponível em http://www3.mte.gov.br/fnt/DIAGNOSTICO_DAS_RELACOES_DE_TRABALHO_NO_BRASIL.pdf. Acesso em 15 mar. 2016.

definição daquilo que vem a ser uma categoria, sua classificação como conexa ou diferenciada, bem como, para a distribuição dos segmentos possíveis entre os sindicatos oficiais. A definição tende a depender das circunstâncias, dos interesses e da correlação de força (MARCELINO; BOITO JR., 2011, p. 352, nota de rodapé)⁸⁸.

Como resultado temos uma pulverização desmedida dos sindicatos e a consequente baixa representatividade das entidades atuantes no país. Essa, aliás, foi uma das conclusões emergidas do Fórum Nacional do Trabalho quando da discussão da questão sindical:

[...] o aumento do número de sindicatos resultou menos do avanço na organização sindical e bem mais da fragmentação de entidades já existentes. A pulverização trouxe consigo o enfraquecimento da representação de trabalhadores e de empregadores. O contraste entre o crescimento numérico de entidades e o baixo ritmo de atividade econômica indica certo artificialismo na vida sindical brasileira. (2005, não paginado)

Há evidente contradição no sistema atual, mormente tal como estabelecido após a Constituição de 1988. Se por um lado, em respeito ao princípio da unicidade sindical, manteve-se o sindicato único, tendo como base territorial mínima o município, permitiu-se, em atenção ao princípio da livre associação sindical, a proliferação de entidades, com o registro de novos sindicatos, a partir do desmembramento de antigos

Há que se registrar, todavia, que muitos casos de desmembramentos não passam incólumes da reivindicação de sindicatos que se julgam representantes legítimos dos trabalhadores terceirizados, gerando incertezas jurídicas quanto à representação sindical do novo segmento.

Para Marcelino e Boito Jr. (2011, p. 341, *passim*), a incerteza “se dá num sistema sindical em que o aspecto jurídico guia a ação de grande parte dos sindicalistas e dos demais agentes envolvidos na definição das relações de trabalho”. Nesse panorama o sindicalismo combativo, que deveria ser focado na luta pela organização direta dos trabalhadores terceirizados, se apequena por apego à

⁸⁸ Os autores trazem como exemplo dessa situação o caso dos operários metalúrgicos da planta da Honda em Campinas-SP que, por serem trabalhadores terceirizados, foram classificados como “trabalhados de assessoramento e montagem”, tendo como consequência sua retira da base do sindicato dos metalúrgicos de Campinas e Região. Ao que consta, a amputação da categoria, como chamou os autores, significou um duro golpe para os sindicalistas sindicato dos metalúrgicos de Campinas e Região. O desmembramento foi então levado a Justiça, na tentativa de reaver a base subtraída com o processo. (2011, p. 352, nota de rodapé)

estrutura sindical, com interesses que vão além a da defesa da classe trabalhadora para recair em disputas de poder, especialmente, ligadas a perda de receita.

Ao que se constata que a incerteza de representação também é obstáculo para a mobilização sindical dos terceirizados, porquanto, não raro, encontra-se suspensa em disputas judiciais que nem sempre terminam com decisões que atendem aos anseios dos trabalhadores.

A solução para tais dilemas da vida sindical do trabalhador terceirizado, embora não única, passa, assim, pela reforma do sistema de agregação e, de um modo geral, do sistema sindical.

Para os trabalhadores temporários, talvez, dada a peculiaridade da função, o curto período em diferentes contratos, fatores que naturalmente dificultam a criação de laços de solidariedade, interessante seria permanecer vinculado a categoria que representa os trabalhadores temporários.

Esse tipo de trabalhador, temporário ou com vinculação de curto prazo dificilmente se enraíza. “Não se comunica. Como pingo de chuva, pula aqui e ali. Aliás, talvez seja visto até como uma ameaça, pois seu trabalho cumpre o mesmo papel da máquina – suprimindo e às vezes suprimindo postos efetivos”. Também são seus anseios oscilantes, a depender da realidade de cada contrato. Contudo, o que pode parecer um problema é, paradoxalmente, uma via de solução. “Até certo ponto, a vida instável e picotada do terceirizado o aproxima de seu colega. Embora nem sempre compartilhem as realidades do dia a dia [...] sofrem idêntica instabilidade [...]. Nesse aspecto, identificam-se.” O que torna a filiação em um sindicato próprio, algo interessante (VIANA, 2004, p. 236-237).

Já com relação aos terceirizados, seja aqueles que atuam na mesma planta em categorias específicas – terceirização interna – seja aqueles que atuam fora da planta da contratante, porém em rede – terceirização externa – o melhor caminho, sem sombra de dúvidas, estaria na possibilidade de o trabalhador optar por qual entidade pretende se filiar: se ao sindicato dos trabalhadores contratados diretos ou se ao sindicato dos trabalhadores das terceirizadas.

Ocorre que “no sistema de unicidade sindical, essa escolha é proibida, porque a lei impede opções dos membros de uma categoria por outra e pela representação pelo sindicato desta” (NASCIMENTO, 2015, p. 198).

Como resultado da não contemplação plena da liberdade sindical pelo modelo adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, o qual encontra limites na

anacrônica imposição da unicidade sindical, tem-se, portanto, um quadro de expressivo número de entidades sindicais, contudo, com baixa representatividade.

De outro norte, não se pode deixar de destacar que a categorização como modelo agregatório reforça, por alimentar um sentimento corporativo, a crucial divisão tensionada entre trabalhadores estáveis e terceirizados. A realidade é que, desde que as condições de um (normalmente as dos terceirizados para com os estáveis) não venham a afetar de alguma forma (via de regra, negativamente) a realidade contratual do outro, dificilmente haverá uma mobilização solidária em prol de melhores condições do outro pelo um e assim sucessivamente.

Essa indiferença é sustentada, entre outros elementos, por essa estrutura que fraciona, entre trabalhadores que vivem uma mesma realidade, a luta sindical organizada e de massa.

3.5 Terceirização, Sindicatos e a OIT

Parece inequívoca a relação estabelecida entre trabalho precário e desmobilização sindical ou atuação sindical meramente defensiva no mundo capitalista. Inequívocos são também os efeitos deletérios acumulados ao longo das últimas décadas ante a inoperância dos Estados nacionais frente ao avanço desenfreado do capital sobre os direitos dos trabalhadores.

A respeito disso, o que tem feito a Organização Internacional do Trabalho (OIT) diante desse quadro de absoluta tensão entre sistema de proteção social do trabalho e formas flexíveis de contratação de mão de obra?

Quanto à terceirização, em que pese sua relevância no mundo do trabalho, nada trata a Organização Internacional do Trabalho especificamente sobre o tema, inexistindo no Direito Internacional instrumento jurídico com o aporte de normas sociais mínimas acerca do trabalho terceirizado.

Não obstante, a ausência de recomendação, declaração ou convenção pontual acerca do tema não inviabiliza a compreensão da prática da terceirização desmedida como sendo ato atentatório aos direitos do trabalho, a espelho de tudo já produzido pela própria OIT.

A primeira, e talvez a mais importante, manifestação voltada à proteção do trabalho humano desde a Constituição da Organização Internacional do Trabalho,

a Declaração de Filadélfia, de 1944, enuncia quatro princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho em prol da absoluta proteção social do trabalho humano.

O primeiro princípio volta-se a *desmercantilização do trabalho humano*, porquanto afirma “*o trabalho não é uma mercadoria*”. O segundo princípio reafirma a “*liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto*”. O terceiro princípio “reforça, em certa medida, a necessidade de regulamentação das relações de Trabalho e do próprio Direito do Trabalho como meio de assegurar efetiva cidadania aos trabalhadores” (DELGADO; AMORIM, 2015, p. 29, grifo do autor), dispondo que “*a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral*”, ou seja, ante aos direitos do homem, parece intolerável que persistam formas de trabalho ainda a margem do direito e da proteção social que ele confere. Por fim, o quarto princípio, notadamente, prestigiando o diálogo social entre diferentes atores sociais ao prever que

[...] a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

Sem sombra de dúvidas, por si só, os princípios da Declaração de Filadélfia prenunciam contra as distorções que o processo de terceirização acaba por representar: mercantilização do trabalho humano; fragmentação proposital da consciência de classe; situação de penúria, ante a ausência de legislação pontual acerca da prática; inação dos atores sociais dada imposição do poderio econômico do capitalismo em prol de seus interesses.

Ainda na Constituição da OIT, é possível encontrar em seu preâmbulo⁸⁹ a “garantia de um salário que assegure condições de existência

⁸⁹ O preâmbulo em sua íntegra: "Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do

convenientes” e também a “afirmação do princípio ‘para igual trabalho, mesmo salário’”, ambas condições essenciais ao trabalho digno e reiteradamente rechaçadas pela terceirização. Especialmente quanto ao princípio “igual trabalho, mesmo salário”, se mostra muito evidente o caráter discriminatório e antissocial da prática, já que não raro ela viabiliza entre trabalhadores alocados na mesma função salários dispares.

Também passível de correlação com terceirização encontra-se a Declaração da Organização Internacional do Trabalho, firmada no ano 1998, sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em que a entidade reafirma os princípios e direitos consagrados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia.

Na Declaração em questão a OIT reconhece que “o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas”, razão pela qual reforça o compromisso dos estados Membros, independentemente da ratificação ou não das convenções, em manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico.

Nessa declaração é possível perceber a preocupação da OIT com os riscos oferecidos pela globalização e a desterritorialização das relações, da qual se aproveita e alimenta a terceirização, especialmente a terceirização externa, em face denominada *offshoring*, ou seja, aquela terceirização feita no exterior, fora do país⁹⁰.

Inúmeros são os casos no mercado mundial de empresas que buscam países com baixa ou flexível regulamentação trabalhista e baixos custos de produção (o que invariavelmente ocorre quase que como consequência circunstancial) para realizar suas parcerias. Não por acaso o mercado vivencia uma invasão de produtos de marcas com origem em países desenvolvidos, porém “*made China*” ou “*made Indonésia*”.

ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

⁹⁰ Conferir mais em Guilherme Mastrinchi Basso em “Terceirização e o Mundo Globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializados da formalização de contratos”.

Aliás, para Viana (2004, p. 222), esse recorrente “intercâmbio” produtivo explica, ainda que em parte, a crise de efetividade das normas da OIT, e aqui, compreendemos a preocupação da entidade em reforçar seus princípios e o compromisso dos países Membros.

Explica o autor que, mesmo antes do processo de acumulação flexível, o comércio já era globalização, a indústria, por sua vez, nem tanto. De modo que a preocupação básica dos países de Primeiro Mundo era minimizar a principal “*vantagem comparativa*” do Terceiro Mundo, que remunerava seus trabalhadores com salários menores e podia, com isso, oferecer produtos com menor custo. Nesse cenário, “a OIT mantinha duplo papel. De um lado, estendia aos trabalhadores do Terceiro Mundo os patamares básicos de proteção. De outro, protegia as indústrias do Primeiro Mundo contra o *dumping social, regulando a concorrência*” (VIANA, 2004, p. 222, grifo do autor).

Com a globalização e tecnologia permitindo às empresas um aperfeiçoamento das técnicas de controle à distância e manutenção da eficiência, as barreiras territoriais foram sendo gradualmente superadas, a ponto de ser possível que apenas a cabeça pensante da grande empresa se mantenha no país de origem, enquanto suas fábricas são distribuídas pelo mundo (VIANA, 2004, p. 223).

E assim pondera Viana: “para esse tipo de empresa, não é conveniente regular a concorrência internacional, pelo simples e bom motivo de que ela mesma pratica o *dumping*. Ela usa em seu benefício as *vantagens comparativas* dos países pobres”. Nesses casos, reforça o autor, “a OIT já não lhe serve: antes, é empecilho. E é claro que, com isso, as normas da OIT perdem a força (VIANA, 2004, p. 223).

Atualizada ao contexto recente da globalização e da crise mundial que se passava, reafirma a OIT, em 2008, por meio da Declaração Justiça social para uma Globalização Equitativa, os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, reconhecendo que, “face aos atuais desafios, a Organização deve intensificar seus esforços e mobilizar todos seus meios de ação para promover os objetivos constitucionais e, para assegurar uma maior eficácia desses esforços e reforçar sua capacidade” em apoio aos Membros de modo a alcançar seus objetivos no contexto da globalização.

A mesma Declaração afirma que nesse contexto, entre outras ações, é preciso:

ii) *adotar e ampliar medidas de proteção social* – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam *adaptadas às circunstâncias nacionais*, e particularmente, - a extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos; [...] - as possibilidades para todos de uma *participação eqüitativa em matéria de salários e benefícios*, de jornada e outras condições de trabalho, e *um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção*;

iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que: - que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e - *que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas*.

Em 1999, a OIT estabeleceu a Agenda do Trabalho Decente, classificada como um ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, sendo eles:

(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, 1999)

Em 2006, o Brasil inseriu a agenda do trabalho decente no plano de políticas públicas de promoção ao trabalho humano no país tendo como prioridades:

i) Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; ii) Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; iii) Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Como visto, embora importantíssima a iniciativa brasileira quanto a agenda do trabalho decente e a promoção de suas políticas públicas, ela parece distante da questão da terceirização, até mesmo porque desde então já se passaram dez anos, sem que ao menos um marco regulatório tenha sido aprovado em sinal de atenção à questão.

Ainda em 2006, “sintetizando as preocupações em torno do uso abusivo da subcontratação de serviços, e os demais contratos atípicos de trabalho”,

a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Recomendação nº 198, cujos pilares são constituídos na “a) fixação de uma política nacional de proteção dos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho; b) a determinação da exigência de uma relação de trabalho; c) o estabelecimento de mecanismos de observância e aplicação da própria Recomendação nº 198” (DELGAD; AMORIM, 2015, p. 30).

Não obstante a ineficiência do Estado brasileiro quanto combate e controle da prática da terceirização, Delgado e Amorim, destacam a importância da ratificação de Convenções da OIT pelo Brasil, bem como, da constitucionalização das diretrizes internacionais de proteção do trabalho humano, com ênfase no papel da Constituição de 1988, “fator que contribuiu enormemente para a própria estruturação de um Direito do Trabalho constitucionalizado no país. E ainda,

O claro direcionamento da ordem jurídica internacional estipulada pela OIT e da ordem jurídica nacional estabelecida pela Constituição da República de 1988 e pelas leis trabalhistas do país, no sentido de fixação de incentivos e proteções ao trabalho protegido, especialmente a relação de emprego, tornam excetivas as diversas formas de contratação do trabalho humano fora desses marcos civilizatórios superiores.

São sábias a ordem jurídica nacional e internacional ratificada, uma vez que essas modalidades excetivas de contratação trabalhista, inclusive, a terceirização, tendem ao rebaixamento protetivo da força de trabalho e à precarização do valor do trabalho, ensejando desproporcional, injusta e antissocial prevalência do poder econômico empresarial sobre os seres humanos que vivem do trabalho (2015, p. 30).

Quanto à questão sindical, em que pese o progresso conferido pela ratificação de normas internacionais trabalhistas, instrumento de fundamental importância para ao fortalecimento da causa obreira, carece ainda o Brasil de avanços, especialmente, no que tange ao reconhecimento da liberdade sindical.

Reconhecida como uma das principais metas da Organização Internacional do Trabalho, a universalização do princípio da *liberdade sindical* ecoa através da atuação da organização em suas mais diversas Convenções e Recomendações, figurando sempre como polo central na instituição de relações de trabalho democráticas.

Seu principal marco regulatório, todavia, é certamente a Convenção 87 que, entre os pontos de maior relevância destacam-se, resumidamente, quatro garantias sindicais universais: a de *fundar sindicatos*; a de *administrar sindicatos*; a

de *garantir a atuação dos sindicatos*; e a de *assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato* (NASCIMENTO, 2015, p. 134).

Para melhor compreensão dessas garantias, contudo, é preciso apreender, como lecionado por Sússekind, que a liberdade sindical comporta ao menos três aspectos, sendo: *liberdade sindical coletiva*, *liberdade sindical individual* e *autonomia sindical*.

- a) *liberdade sindical coletiva*, que corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier;
- b) *liberdade sindical individual*, que é o direito de cada trabalhador ou empresário de se filiar ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e dele desligar-se;
- c) *autonomia sindical*, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se à já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição (et. al., 2000, p. 1103).

Assim, a primeira garantia, mesclando o aspecto da autonomia com a liberdade sindical coletiva, versa sobre o direito de constituir sem autorização prévia Estatal e a conveniência dos interessados, entidades sindicais.

Quanto à possibilidade de constituição de sindicatos e associações sindicais sem interferência do Estado, entendem a maior parte dos doutrinadores brasileiros (entre eles: Sússekind, M. G. Delgado e Nascimento) que a contemplação pela Constituição Federal de 1988 do princípio da não interferência e não intervenção do Estado, já garantiria o respeito a autonomia sindical. Há doutrinadores, por seu turno, que divergem dessa posição (entre eles Marcelino e Boito Jr.) por entenderem que, sob o sistema da unicidade contratual, o registro no órgão competente disposto no art. 8º I da CF/88 funciona como um mitigador dessa autonomia.

Registre-se que Convenção nº 87 da OIT, versando sobre à liberdade sindical e à liberdade de associação, prevê em seu artigo 3º que:

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

E, em caráter complementar, que “2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal”.

Como se vê, ainda que o registro ou a investidura sindical não seja mais mecanismo de cerceamento ao direito de associação, ele é instrumento viabilizador de um processo de controle estatal, cuja disposição afronta literalmente o princípio universalizado da liberdade sindical, especialmente nos casos de desmembramento de categoria.

Para além da discussão do alcance da questão do registro sindical, é notório, como já visto, não recepcionar o ordenamento jurídico pátrio o princípio da liberdade sindical, razão pela qual, inclusive, não é a Convenção n.87 ratificada no Brasil.

Nesse sentido, pouco se tem avançado na questão da reforma sindical, bem como, na influência das normas internacionais em prol da organização e mobilização da classe trabalhadora que, como visto, carece de novas perspectivas.

Importa aqui destacar que as convenções da OIT são normas que definem padrões mínimos a serem observados por aqueles países que as ratificam, tendo caráter vinculante.

Além do que, quanto ao conteúdo, devem os Estados encarar tais normas mínimas não isoladamente, mas de forma una e complementar, voltadas, ainda que de forma setORIZADA, a conquista de um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores de todo o mundo.

3.6 Novas perspectivas para os sindicatos, novas perspectivas para a organização coletiva dos trabalhadores terceirizados

O modelo de fábrica, como organização produtiva, sobre o qual os sindicatos nasceram, se estruturaram e se consagraram já não existe mais.

Como visto, a fábrica se disseminou, se horizontalizou, se distribuiu em pedaços, sem que isso lhe colocasse numa posição de fraqueza. Ao contrário: ela hoje é tão forte que pode se fragmentar sem que para tanto perca, ainda que minimamente, o poder de controle. (VIANA, 2004, p. 239)

O sindicato, por sua vez, pouco avançou quanto ao aperfeiçoamento de seu modelo. Talvez porque, e sobretudo porque, diferentemente do capital, que prescinde de vínculos geográficos e culturais, os sindicatos têm como pressuposto laços de solidariedade (ainda que mecânica) gerados a partir da comunhão de experiências, expectativas e interesses.

Nesse sentido, a terceirização explica em boa medida a crise do movimento operário. “Foi ela a arma secreta que o capitalismo (re)descobriu ou (re)inventou. Ela lhe permite resolver a contradição entre a necessidade do trabalho coletivo e a possibilidade de resistência coletiva.” (VIANA, 2004, p. 239)

No discurso dominante os sindicatos figuram ou como vilões ou como ultrapassados. A retórica é de que como instituições foram superadas pelos desenvolvimentos na organização da produção e pelas alterações processadas no seio das sociedades capitalistas. (BEYNON, p. 57, 2012)

Se em parte o discurso é real, é fato também que a propagação da ideia ignora a ação promovida pelo capitalismo justamente no sentido de acondicionar a organização sindical, utilizando todo seu poderio econômico, a essa condição defensiva e apequenada.

Lembra Viana (2004, p. 240) que “o sindicato [ainda] é a principal fonte do Direito do Trabalho. Não apenas no sentido de criar as suas próprias normas, ou pressionar o Estado a fazer as dele, mas também para o efeito de aumentar a efetividade de umas e outras.” De modo que, “se o sindicato é fraco, o direito se torna fraco também. E o que é pior: um e outro passam a dar lugar a seus opostos. O sindicato se ajusta ao modo de produzir, tal como antes fazia, mas agora não tanto para resistir quanto para justificar a sua submissão.”

Todavia, não se pode negar o papel essencial da luta sindical organizada como mecanismo de reparação das distorções sociais e, conseqüentemente, inclusão do trabalhador, seja enquanto agente promovedor, fiscalizador ou agente de resistência.

Numa relação de poder, o exercício dos direitos trabalhistas na maior parte depende fortemente da capacidade e da propensão dos Estados em disciplinar o capital, ou seja, impor-se face à resistência dos capitalistas. Contudo, premidos pelo poderio econômico das organizações supranacionais, a atuação estatal (quando existente) se mostra insuficiente.

É nesse sentido que os sindicatos devem ser considerados como peça chave para a manutenção e conquista dos direitos dos trabalhadores, mormente ao trabalhador terceirizado.

A luta de classe promovida pela reunião sindical é a determinação essencial do processo civilizatório.

Naturalmente, a retomada do protagonismo dos sindicatos não tem nada de simplista, pois esbarra com as constrações de um mercado cada vez mais global e desigual, que divide tão profundamente os países como as pessoas.

Para Viana, a mudança “envolve uma nova postura política, um novo modo de pensar a vida e o mundo”. Os sindicatos devem “tentar articular suas lutas com as da sociedade civil, crescendo para não morrer. Isso significa abrir as suas portas para um universo maior e mais diversificado de pessoas, tentando sensibilizá-las em torno de um projeto comum.” (2004, p. 240)

Flertando com visão de Viana, no sentido de que a saída estaria na articulação com as lutas da sociedade civil, Moddy (apud SANTANA; RAMALHO, 2012, p. 28) aposta na ideia de um “*sindicalismo tipo movimento social*”, mais inclusivo, aberto aos interesses daqueles que se encontram excluídos do mundo do trabalho, dinâmico e informado por uma política socialista renovada.

Esse novo modelo de sindicalismo

[...] seria democrático, como a melhor maneiras de mobilizar os trabalhadores; militante, no sentido de que perceberia que um recuo em qualquer dos pontos em sua rede de lutas levaria tão-somente a mais recuos; lutaria pelo seu poder e pela organização nos locais de trabalho; seria político, embora agindo independentemente dos partidos; multiplicaria o alcance de seu ‘poder político e social na articulação com outro sindicatos, organizações de bairro e outros movimento sociais’; e, finalmente, lutaria por todos os oprimidos, ampliando seu poder nesse processo. (2012, p. 28)

Aos trabalhadores terceirizado torna-se imprescindível a abertura de um sindicato mais inclusivo, menos neocorporativista, menos concorrencial e mais afeto a sua causa, como visto anteriormente.

Já o diálogo com as questões da sociedade civil, faz-se necessário também para resgatar e mobilizar lideranças de base e desenvolver a consciência de classe, disseminando assim um projeto ideológico social.

Ainda de acordo com Viana (2004, p. 240), outra “das estratégias possíveis é a de se garantir ao sindicato não só uma ampla liberdade de ação, mas

instrumentos que viabilizem o exercício dessa liberdade”, tais como “a proteção contra a despedida arbitrária, a repressão aos atos anti-sindicais e a ampliação dos limites e do próprio conceito de greve”.

Como visto, o sistema sindical brasileiro age atualmente como entrave para o engajamento do trabalhador terceirizado à organização sindical, em razão da insuficiência de sua fórmula de agregação por categoria. Além dos muitos problemas de representatividade que estrutura corporativista impõe, desestimulando, quando viável, a adesão.

Para Delgado (2003, p. 152), a conexão deve ser encarada como prerrogativa necessária para o resgate dos direitos trabalhistas e da identidade coletiva do indivíduo terceirizado. Restando, deste modo, “saber se é possível efetivá-la com a permanência dos empregados terceirizados junto aos seus sindicatos próprios, mediante categorias diferenciadas, ou se devem unir-se aos empregados permanentes de cada empresa tomadora de serviços”.

Conforme abordado em tópico anterior, as circunstâncias fáticas de cada contrato é que virão a determinar qual a melhor regra de agregação sindical, sobretudo diante da inconstância presente nestes tipos de vínculo.

É nesse sentido, que se defende a modificação das leis trabalhistas, inclusive as de patamar constitucional, para que incorporem a efetiva liberdade sindical, inclusive a possibilidade jurídica de representação dos trabalhadores terceirizados pelo sindicato da categoria profissional dos empregados da empresa tomadora de serviços.

O reenquadramento dos trabalhadores terceirizados vinculados à empresa prestadora de serviços, permite em boa parte dos casos “melhor poder de representação sindical e melhor integração no processo laborativo em que estão inseridos, restaurando, desta sorte, o conceito de ‘ser coletivo obreiro’”. (DELGADO, 2003, p. 153)

A reforma sindical brasileira é uma urgência no socorro a categorias como a do trabalhador terceirizado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos trabalhistas passam por uma fase não de expansão, mas sim de luta pela sua preservação ante às inúmeras investidas desorganizadoras advindas do ideário neoliberal.

No panorama mais geral da dinâmica imposta pelo processo de acumulação flexível, a precarização contemporânea do trabalho torna-se o mote central das reformulações produtivas propostas pelo capitalismo, em suas várias dimensões.

O crescimento exponencial da prática registrado no Brasil nas últimas décadas, além das repercussões deletérias identificadas a partir da contratação triangulada, justificam a preocupação com o futuro das relações de trabalho por representarem efetivamente a redução do padrão protetivo do regime de emprego constitucionalmente previsto.

Apesar da roupagem formal, assumida mediante o registro em carteira de trabalho e a observância da sistemática de direitos trabalhistas, a terceirização age no mundo do trabalho, por essência, como mecanismo desestabilizador. Seja ao gerar a eliminação de postos de trabalho estáveis, ao promover a concorrência *interna corporis* entre empregados diretos e terceirizados ou ao fragmentar a organização sindical da categoria, minando a consciência de classe, a terceirização estabelece um padrão de precarização que passa a nortear a relação capital-trabalho em todos os seus aspectos.

Contudo, como visto, não há coincidências no mundo capitalista. Ao longo dos séculos o capitalismo serviu-se de muitos mecanismos para consolidar seu poderio e sua hegemonia. Tais mecanismos serviram de substrato para distintas teorias da administração de empresas, além de tantos modelos intervencionistas, aplicados de maneira a (re)legitimar não apenas seu modo de produção, mas o modo de sociedade proposto.

A terceirização surge a partir de uma dessas escolas, obstinada, também, a resolver uma das maiores contradições da era fordista, reunir para produzir, sem, contudo, gerar ou alimentar os efeitos unificantes dessa reunião.

A história demonstra a importância dos sindicatos através da luta operária pela conquista e manutenção dos direitos dos trabalhadores. Ainda que em determinado momento tenham os sindicatos participado da construção capitalista,

sustentando de certa forma o padrão de produção e organização imposto, o que se deu através do “compromisso fordista”, o fez, de modo não menos justificável naquele momento (ainda que contestável), em troca de garantias e de melhores condições de trabalho há muito sonhadas pela classe.

De modo que, mesmo nesse período, fez-se o sindicato pesar como um legítimo contraponto na busca pelo equilíbrio nas relações de forças entre a burguesia e o proletariado.

Com a chegada da crise, na década de 1970, a proposta capitalista mudou. Fazia-se necessário substituir a típica rigidez fordista por um modelo mais flexível, o qual o sucesso dependia, necessariamente, da retomada do poder conquistado pela classe trabalhadora nos últimos anos.

Impulsionado por novas tecnologias e pela globalização, nos planos político e econômico o capital passou a estabelecer as bases do pensamento neoliberal, de supremacia do mercado econômico de iniciativa privada na estruturação e funcionamento da economia e da sociedade, e a submissão do Estado e das políticas públicas a tal ordem.

Já no plano da organização do trabalho, o projeto neoliberal promoveu a reestruturação produtiva apostando na maior *heterogeneização, fragmentação e complexificação* da classe trabalhadora, cujos resultados imediatos seriam contratos mais flexíveis e sindicatos mais fracos.

Desde então, o mundo do trabalho tem sido sistematicamente atacado, tendo como expressão a crise pela qual o sindicalismo tem passado.

Sindicatos fracos, Direito do Trabalho fraco, é a lógica ao se reconhecer a importância do primeiro como principal fonte de que se serve o segundo. Além de promover o direito do trabalhador, garantindo sua efetividade, cabe aos sindicatos reivindicar a atuação proativa do Estado frente às investidas desestabilizadoras do mercado e promover a emancipação do trabalhador enquanto sujeito de direito.

No Brasil, a questão dos sindicatos e da representação dos trabalhadores terceirizados é agravada em razão do sistema sindical adotado, de raízes reconhecidamente corporativistas.

O sistema sindical nacional estrutura-se basicamente sobre elementos - a *investidura sindical* (mesmo que mitigada), *unicidade sindical* e as *contribuições compulsórias* – que garantem um aparelho sindical integrado ao Estado e

independente do trabalhador. No caso dos trabalhadores terceirizados, não raro, esses se deparam com sindicatos oficiais que possuem vida autônoma, destituídos de representatividade política e social, porém formalmente detentores, graças à estrutura sindical.

Dentro dessa sistemática, talvez a face mais rasa (e não mesmo importante) da dificuldade imposta pelo sistema sindical nacional à mobilização dos trabalhadores terceirizados esteja em sua fórmula de agregação sindical, determinada pela categoria profissional que, por sua vez, deve corresponder à categoria econômica preponderante.

Assim, no caso dos trabalhadores terceirizados, ainda que esses venham a laborar no interior das dependências do tomador de serviços, vivenciando as *condições provenientes do labor em comum em situação de emprego* da empresa tomadora e, portanto, criando laços de solidariedade, a sua representação sindical deverá corresponder a atividade preponderante de seu empregador, ainda que o sindicato não atenda seus anseios de representação.

Quando apreendemos a representatividade como fruto da relação entre o grupo e o indivíduo e a legitimidade conferida pela coletividade para representá-la, ser seu porta-voz, num processo não meramente legal no qual se estabelece a representação, mas sim orgânico, percebemos que pouca ou nenhuma representatividade terá um indivíduo conformado com a estrutura corporativa tal qual mantida pelo sistema brasileiro.

Diante da aparente inevitabilidade do avanço da terceirização e da pouca resistência que o Estado tem oferecido quanto essas formas precárias de contrato impostas pelo mercado, mostra-se imprescindível a revitalização da luta sindical.

Com limites estabelecidos apenas pela atividade jurisdicional, através do Enunciado n. 331 do TST, a expansão da prática da terceirização tem ganhado fôlego nos últimos anos através de um fortíssimo *lobby* empresarial, que elegeu o ramo justralhista como verdadeiro obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do custo da força de trabalho, impondo, como condicionante para a superação da crise, a necessidade de sua reformulação.

Essa pressão é representada atualmente pelo Projeto de Lei 4.333/04 que busca impor a terceirização como regra no mercado, autorizando que empresas terceirizem, inclusive, as atividades-fim de seu negócio. A possibilidade, ignora por

completo a função social da empresa, prevista no artigo 5º, inciso XXIII, além de todas regras constitucionais e infraconstitucionais de valorização da *relação de emprego*, a qual foi proclamada pela Constituição como direito fundamental.

Nesse sentido, é de fundamental importância que o Estado crie condições para que a histórica mobilização da classe trabalhadora não se apequene diante das transformações impostas pela nova forma de produção capitalista. Ainda que se tenha registrado consideráveis avanços acerca do tema com a Constituição Federal de 1988, é certo que a transição democrática só será plena se suplantados os traços arcaicos e corporativistas do modelo sindical atual e implementando medidas pontuais de proteção à estrutura e atuação democrática do sindicalismo no país.

Fala-se então em plena liberdade de associação e de participação sindical, de modo que meras formalidades, muitas das vezes inclusive forjadas, não se constituam verdadeiros obstáculos à participação dos trabalhadores.

Por outro lado, devem os sindicatos buscar abrir-se para um modelo mais inclusivo, menos neocorporativista, menos concorrencial e mais afeto a causas da sociedade civil.

O diálogo com as questões da sociedade civil, faz-se necessário também para resgatar e mobilizar lideranças de base e desenvolver a consciência de classe, disseminando assim um revigorado projeto ideológico social.

REFERÊNCIAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: atividade-fim e atividade-meio responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. *Revista LTr*. São Paulo, LTr, v. 60, 1996, p. 589.

AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE, 2006. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2016.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios da sociologia do trabalho*. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

_____. *Limites do sindicalismo: Marx, Engels e a crítica da economia política*. Bauru: Giovanni Alves, 2003.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus Ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 11. ed., São Paulo: Cortez, Campinas – SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

_____. *Os sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed., 10. reimpr. São Paulo – SP: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A epidemia da terceirização. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo. 2014. p. 13-24.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. *Construindo o Consentimento: Corporativismo e Trabalhadores no Brasil dos anos 30*. 1994. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: <<http://www.biblioteca.digital.unicamp.br/document/?code=000071951>>. Acesso em: 01 mar. 2016.

BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. *O movimento operário na Primeira República*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor. 2000.

BASSO, Guilherme Mastrichi. Terceirização e mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. *Rev. TST, Brasília*, vol. 74, no 4, out/dez 2008, p. 92.

BEYNON, Huw. O sindicalismo tem futuro no século XXI?. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (org). *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2012, cap. 2.

BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: O movimento operário europeu em crise*. Tradução Wanda Caldeira Brant. 2.ed., São Paulo: Boitempo, 2010.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política I*. Tradução Carmen C. Varriale et al.; coord. trad. João Ferreira; rev. geral João Ferreira e Luis Guerreiro Pinto Cacaís. - Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998.

BOITO JR., Armando. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Org.). *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2012, cap. 12.

BOITO Jr., Armando. *O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*. Campinas: Editora da UNICAMP; São Paulo: HUCITEC, 1991.

BOITO Jr., Armando. *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. Tradução Ivone C. Benedetti; revisão técnica Brasília Sallum Jr. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 02 de jan. de 2016.

CASTRO, Rubens Ferreira. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000.

CUT. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos* - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014

DECCA, Maria Auxiliadora Guzzo de. *Indústria, trabalho e cotidiano: Brasil, 1889 a 1930*. São Paulo: Atual, 1991.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13.ed., São Paulo: LTr, 2014.

_____. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho*. Revista LTr, Ano 70, nº 6, junho/2006, pág. 667

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM Helder Santos. *Os limites constitucionais da terceirização*. – 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DIAS, Carlos Eduardo de Oliveira. *Entre lobos e cordeiros: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho: a autonomia coletiva provada e a conformação das relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2009.

DRUCK, Maria da Graça de Faria. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico da Bahia*. 1995. 271 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995.

FAUSTO, Fausto. *História do Brasil*. 2. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: Fundação do Desenvolvimento da Educação, 1995.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2013.

FONSECA, Ricardo Marcelo. *Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica*. São Paulo: LTr, 2012.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. Diagnóstico das relações de trabalho no Brasil. 2005. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fnt/DIAGNOSTICO_DAS_RELACOES_DE_TRABALHO_NO_BRASIL.pdf>. Acesso em 12 dez. 2015.

FRENCH, John D. *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. Tradução: Paulo Fontes. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GIOSA, LÍVIO. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. 5ª ed., São Paulo: Pioneira, 1997, p. 32.

GÓES, Winnicius Pereira. *A terceirização de serviços no âmbito da Administração Pública*. 2012. Tese (Mestrado) – Universidade Estadual do Norte do Paraná, Jacarezinho. Disponível em: <http://www.uenp.edu.br/index.php/pos-direito-editais-documentos/cat_view/12-uenp-pro-reitorias/11-propg-documentos/35-pos-graduacao-uenp/206-stricto-sensu-mestrado-e-doutorado/215-pos-graduacao-em-ciencia-juridica/433-teses-e-dissertacoes/216-dissertacoes-defendidas?limit=10&order=name&dir=ASC&start=120.>>. Acesso em: 02 set. 2015.

GORENDER, Jacob. *O Escravismo Colonial*. São Paulo: Ática, 1978, p. 65.

GRAMSCI, Antonio. *Maquiavel, a política e o estado moderno*. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. - 24. ed. – São Paulo: Loyola, 2013.

HOBBSBAWM, E. J. *Era dos extremos: O Breve Século XX*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro Salles. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, p. 2.700.

HYMAN, Richard. Los sindicayos e la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: Relaciones de Trabajo em America Latina*, México-DF, n. 4, p. p. 09-28, nov. 1996. Disponível em: <http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/A%F1o2_No_4_96_relaciones.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2016.

KOWARICK, Lúcio. *Viver em Risco: sobre a vulnerabilidade socioeconômica e civil*. São Paulo: Editora 34, 2009.

MACHADO, Sidnei. A regulação da terceirização no Brasil: pontos críticos. In: *Blog da Boitempo*, 2014. Disponível em: <https://boitempoeditorial.files.wordpress.com/2015/04/a-regulacao-da-terceirizacao-no-brasil-pontos-criticos_artigo-sidnei-machado.pdf>. Acesso em: 10 out. 2015.

MARCELINO, Paula Regina Marcelino. A ação sindical de trabalhadores terceirização na região de Campinas. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo. 2014. p. 401-428.

_____. *Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil*. 2008. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000438166>>. Acesso em: 15 dez. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. – 12. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, João Manuel Cardoso. *O Capitalismo Tardio*. 11.ed., Campinas: UNESP, 2009

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. Tradução Paulo Cezar Castanheira, Sérgio Lessa. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *A terceirização Trabalhista no Brasil*. São Paulo: Quartier Latin, 2008

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, 29. ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, 8. ed., São Paulo: LTr, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda Nacional do Trabalho Decente*. Brasília 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em 12 set. 2015.

_____. *Convenção n. 87: Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização*. 1948. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang-pt/index.htm>. Acesso em 13 set. 2015.

POCHMANN, Márcio. *Debates contemporâneos, economia social e do trabalho, 2: a superterceirização do trabalho*. Organizador Eduardo Fagnani. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira*. São Paulo: Boitempo, 2012.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. (Org.) *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2012, cap. 1.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

RANIERI, Jesus. O Fenômeno do estranhamento e a atualidade do conteúdo da crítica do capital: ainda Marx. In: ANTUNES, Ricardo. *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil III*. São Paulo: Boitempo. 2014, p. 107-121.

RODRIGUES, Iram Jácome. A Trajetória do Novo Sindicalismo. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). *O Novo Sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999, cap. 4.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do Sindicalismo*. Rio de Janeiro, Ebook 2009.

SANTANA, Marco Aurélio. Política e História em Disputa: O Novo Sindicalismo e a Idéia da Ruptura com o Passado. In: RODRIGUES, I. J. (Org.). *O Novo Sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes, 1999, cap. 7.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. *Relações terceirizadas de trabalho*. 1ª ed. (ano 2006), 3ª tir. Curitiba: Juruá, 2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical no Brasil: Desafios e possibilidades. In: *Revista do TST*, Brasília, vol. 78, n. 2, abr/jun 2012. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/31425/007_siqueira_netto.pdf?sequence=3>. Acesso em: 16 mar. 2016.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

_____. PL 4.330/04: maldade explícita e ilusão. In: Blog da Boitempo, 2015. Disponível em: <blogdaboitempo.com.br/2015/04/06/pl-4-33094-maldade-explicita-e-ilusao/>. Acesso em 15 fev. 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. ed.al. *Instituições em direito do trabalho*. 19.ed., São Paulo: LTr, 2000.

TELLES, Jover. *O movimento sindical no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Livraria editora Ciências Humanas, 1981.

TOLEDO, Roberto Pompeu de. A sombra da escravidão. *Revista Veja*, edição de 15 de maio de 1996, p. 52.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*. n. 45,

2004, p. 203-242. Disponível em <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1295/1227>>. Acesso em 19 out. 2015.

_____. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. *Revista TST, Brasília*, vol. 78, no 4, out/dez 2012. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/35819/010_viana.pdf?sequence=3>. Acesso em 19 out. 2015.

_____. Cooperativas de Trabalho: um caso de fraude através da lei. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, n. 1, p. 34-35, 1997. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_55_56/rev_55_56.pdf>. Acesso em 20 out. 2015.

_____. Alguns pontos polêmicos da terceirização. *Repertório IOB de Jurisprudência*. 2ª quinzena de Abril de 1997. Nº 8/97 – Caderno 2 p. 153-155.

WEBER, Max. *Ética protestante e o "espírito" do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEFFORT, Francisco. (1973). Origens do Sindicalismo Populista no Brasil. *Estudos Cebrap*, nº 4, pp. 65-105. Disponível em: <http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/origens_do_sindicalismo_populista.pdf>. Acesso em 05 mar. 2016.