

João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe

**TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:
tendências, dilemas e interesses em disputa**

Dissertação de Mestrado

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre junto ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio.

Orientadora: Prof^a. Dra. Inez Terezinha Stampa

Rio de Janeiro
Agosto de 2013



João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe

**TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL:
tendências, dilemas e interesses em disputa**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Serviço Social da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada:

Prof^a. Dra. Inez Terezinha Stampa

Orientador

Departamento de Serviço Social – PUC-Rio

Prof. Dr. Ricardo Emmanuel Ismael de Carvalho

Departamento de Ciências Sociais – PUC-Rio

Prof. Dr. Marco Aurelio Santana

Instituto de Filosofia e Ciências Sociais - UFRJ

Prof^a. Dr^a. Monica Herz

Coordenadora Setorial de Pós-Graduação e Pesquisa
do Centro de Ciências Sociais

Rio de Janeiro, 20 de agosto de 2013

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, do autor e da orientadora.

João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe

Graduou-se em Ciências Sociais na PUC-Rio (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro) em 2008. Kursou extensão em Didática do Ensino Superior na PUC-Rio em 2010. Kursou Pós-graduação em Sociologia, Política e Cultura na PUC-Rio entre 2008 e 2010.

Ficha Catalográfica

Peixe, João Carlos Mendonça Didier Silva

Terceirização no Brasil: tendências, dilemas e interesses em disputa / João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe; orientador: Inez Terezinha Stampa. – 2013.

269 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social, 2013.

Inclui bibliografia.

1. Serviço social – Teses. 2. Terceirização. 3. Trabalho. 4. Flexibilização da legislação trabalhista. 5. Precarização do trabalho. 6. Ação sindical. I. Stampa, Inez Terezinha. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Serviço Social. III. Título.

CDD: 361

*Dedico este trabalho aos meus filhos,
que me ensinaram, com muita luta pelas suas vidas,
a perseguir meu ideal com dedicação e coragem.
Minhas referências!*

Agradecimentos

Escrever uma dissertação de Mestrado é uma experiência enriquecedora e de plena superação. Modificamo-nos a cada tentativa de buscar respostas às nossas aflições de ‘pesquisador’. Para aqueles que compartilham conosco desse momento, parece uma tarefa interminável e enigmática, que só se torna realizável graças a muitas pessoas que participam, direta ou indiretamente, mesmo sem saber realmente “o que” e “para que” nos envolvemos com a pesquisa. E é a essas pessoas que gostaria de agradecer. Preliminarmente, quero agradecer a Deus pelo dom da vida.

A minha orientadora, Professora Inez Terezinha Stampa, um agradecimento especial. A sua orientação, mais do que a escolha, o foco e o desenvolvimento do objeto de pesquisa e suas relações com o mundo do trabalho, foi determinante para o meu crescimento e desenvolvimento como cidadão preocupado em aprender a cultivar a generosidade e a humildade.

Agradeço à PUC-Rio, pelos auxílios concedidos, sem os quais este trabalho não poderia ter sido realizado.

Aos meus pais Amadeu (em memória) e Ana Maria, pelos ensinamentos de uma vida. A vocês, minha eterna gratidão.

A minha esposa Sandra, pelo apoio e paciência nos momentos de inquietação e cansaço, e aos meus filhos Carolina, Gabriel e Pedro, pelo incentivo e pela presença sempre constante em minha vida.

Aos amigos e amigas: Augusto Sampaio, Lacy Lemos, Oswaldo Munteal Filho, Maria Sarah Telles, Marcos Thomé, Evêmero Callegario, Marcelo de Oliveira, Jorge Meneses, Roberto Roxo, Eduardo Carvalho e Amarildo Abrantes, pelos gestos e pelas palavras de incentivo.

A Sra. Cláudia Santa Rosa, os meus agradecimentos pela inestimável contribuição na finalização deste trabalho.

Aos Professores Marco Aurélio Santana e Ricardo Emmanuel Ismael de Carvalho, os meus agradecimentos pelas contribuições e pela participação na comissão examinadora do projeto e da dissertação.

Ao presidente do SAAE-RJ, Sr. Elles Carneiro, bem como a sua diretoria, os meus agradecimentos pela acolhida e por terem participado desta pesquisa.

Ao amigo Elias e a toda equipe da Copiadora Temic, que me acompanham há 10 anos, desde o início da minha vida acadêmica.

E, por fim, a todos aqueles que por um lapso não mencionei, mas que colaboraram para este estudo: abraços fraternos a todos!

Resumo

Peixe, João Carlos Mendonça Didier Silva; Stampa, Inez Terezinha (Orientadora). **Terceirização no Brasil: tendências, dilemas e interesses em disputa**. Rio de Janeiro, 2013. 269p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Esta dissertação é resultado de um estudo sobre a percepção que os atores envolvidos no processo de terceirização de serviços, no Brasil, têm acerca do tema. Exploramos o papel da terceirização na precarização do trabalho no Brasil a partir de depoimentos de representantes de centrais sindicais, acadêmicos, lideranças do Legislativo nacional responsáveis pela autoria de Projetos de Lei que buscam um marco regulatório para a matéria, representantes do Judiciário trabalhista brasileiro e de representantes do SAAE-RJ – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro. Buscamos, também, entrevistas editadas na mídia digital, além de propostas de participação enviadas aos atores, e em pesquisa realizada com 07 (sete) membros da diretoria do SAAE-RJ. Procuramos saber quais são os elementos fundamentais desse processo de terceirização e quais são suas consequências para a construção da subjetividade desses trabalhadores para o fortalecimento/enfraquecimento do movimento sindical no Brasil e para a normatização do respeito aos direitos do trabalhador no país. Além disso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema. Os resultados da pesquisa nos mostram que não existe consenso sobre os caminhos regulatórios para o tema a serem seguidos pelas mais variadas centrais sindicais. Apontam, ainda, que entre os dois Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional existe um contraponto que pode ser assim explicitado: projeto de lei dos empresários x projeto de lei dos trabalhadores. A investigação nos mostra, ainda, que existe uma disputa acadêmica sobre o tema: parcela dos estudiosos é contrária a qualquer tipo de terceirização; outra parcela defende que a terceirização é irreversível e que deverá ser criado um marco regulatório flexível; e, ainda, uma terceira parcela que credita à terceirização de serviços no Brasil as baixas taxas de desemprego vigentes, mas aponta para as precárias condições dos trabalhadores e os

baixos salários. A pesquisa no SAAE-RJ demonstra que o processo de precarização determinado pela terceirização visa fundamentalmente a redução de custos com a força de trabalho e a fragmentação dos trabalhadores. Contudo, indica que o movimento sindical resiste.

Palavras-chave

Terceirização; trabalho; flexibilização da legislação trabalhista; precarização do trabalho; ação sindical.

Abstract

Peixe, João Carlos Mendonça Didier Silva; Stampa, Inez Terezinha (Advisor). **Outsourcing in Brazil: trends, dilemmas and interests in dispute.** Rio de Janeiro, 2013. 269p. MSc. Dissertation – Departamento de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This dissertation is the result of a study on the perception that the characters involved in outsourcing services, in Brazil, have on the subject. We explore the role of outsourcing in precarious jobs in Brazil from testimonials of representatives in trade unions, academics, , Leaders of the national legislative responsible for authorship of Law Projects seeking a regulatory framework for the area, Brazilian labor representatives of the judiciary and representatives of SAAE-RJ – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro. We also seek interviews edited in digital media, in addition to participation proposals sent to stakeholders, and a survey conducted with 07 (seven) members of the board of SAAE-RJ. We seek to know what are the key elements of this outsourcing process and what are its consequences for the construction of the subjectivity of these workers for strengthening / weakening of the labor movement in Brazil and the normalization on respect for worker rights in the country. Furthermore, we performed a literature search on the topic. The survey results show us that there is no consensus on the regulatory pathways for the theme to be followed by various labor unions. Also a report that between the two Law Projects pending in Congress there is a counterpoint that can be as well explained as: Law Project of entrepreneurs versus Law Project of workers. The investigation shows further that there is an academic dispute on the subject: part of scholars is against any kind of outsourcing; another part argues that outsourcing is irreversible and should be created a regulatory flexible framework; and, furthermore, a third part who credits the outsourcing services in Brazil the lowest unemployment rates in force, but it does highlight the precarious conditions of workers and low wages. The research in SAAE-RJ demonstrates that the process of precariousness determined by outsourcing aims primarily to reduce costs with the labor force and fragmentation of workers. However, it indicates that the union movement resists.

Keywords

Outsourcing; labor; easing of labor laws; precarious work; union action.

Sumário

1 Introdução	18
2 Reestruturação produtiva e superexploração do trabalho: relações de trabalho contemporâneas	25
2.1 A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes	25
2.2 Os processos de gestão pós-moderna: reestruturação dos processos produtivos, das condições de trabalho e dos modelos de gestão organizacionais nos anos 80 do século XX	29
2.3 Abordagens sobre a precarização do trabalho Brasil em tempos de reestruturação produtiva neoliberal	34
2.4 Da setorialização às competências, um debate sobre a informalidade e a empregabilidade	39
2.5 Legislação trabalhista no Brasil: da flexibilização à desregulamentação	48
3 Da rigidez à flexibilidade: breve histórico, ferramentas pós-modernas de gestão e contrato de trabalho	56
3.1 Taylorismo/Fordismo: o modelo americanista de produção	57
3.2 Toyotismo – o modelo japonês de produção	62
3.3 Terceirização	66
3.4 Terceirização no mundo	73
3.5 A Terceirização e a Justiça do Trabalho no Brasil	79
3.5.1 Licitudes e ilicitudes do processo de terceirização	82
3.5.2 Normas e jurisprudências para terceirizar no Brasil	84
3.5.3 Súmula 331 do TST e sua interpretação	88
3.6 Terceirização no Brasil	89
3.6.1 Abordagem empresarial sobre as vantagens da terceirização	96
3.6.2 Efeitos da terceirização	97
3.7 Terceirização e representação sindical	99
4 Terceirização: debate sobre a regulamentação da terceirização no Brasil	115

4.1 O Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro (SAAE-RJ)	115
4.2 O mercado de trabalho no segmento do ensino superior no Brasil	118
4.2.1 Tendências do mercado de trabalho do segmento de ensino superior no Brasil	120
4.2.2 Tendência seguida por uma IES privada, para os contratos de trabalho firmados com seus prestadores de serviço	121
4.2.3 Determinantes e determinadores da adoção de novas práticas de contratação pela IES estudada	125
4.2.4 Resultados do estudo de caso realizado em uma IES em 2010	128
4.3 Abordagem de um estudo em Instituições Federais de Ensino Superior	130
4.4 A terceirização na ótica acadêmica: o discurso de alguns intelectuais	134
4.5 A terceirização na ótica do empresariado nacional brasileiro	146
4.6 A terceirização na ótica das Centrais sindicais	155
4.7 A terceirização na ótica do Legislativo Federal – o marco regulatório da terceirização	173
4.7.1 Os caminhos percorridos para um marco regulatório da terceirização no Brasil – a situação atual	182
4.7.2 A atual situação de tramitação dos Projetos de Lei que têm disputado o debate nacional e suas diferenças: o substitutivo ao PL 4330/2004 e o PL1621/2007	185
4.8 A terceirização na ótica do SAAE-RJ	192
4.8.1 Considerações sobre a pesquisa realizada no SAAE-RJ	206
5 Considerações Finais	212

6 Referências Bibliográficas	222
Anexo I: Evolução dos direitos trabalhistas na Era Vargas	230
Anexo II: Evolução dos direitos previdenciários na Era Vargas	232
Anexo III: Evolução dos direitos sindicais na Era Vargas	234
Anexo IV: Legislação trabalhista implantada no governo FHC	235
Anexo V: Legislação trabalhista proposta/implantada no governo Lula	243
Anexo VI: Terminologia	255
Anexo VII: Quadro comparativo sobre propostas de regulamentação da terceirização do trabalho – DIAP	258
Anexo VIII: Minuta Roteiro Entrevistas	267
Anexo IX: Minuta Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	269

Lista de Ilustrações

Quadro 1: Salário mensal médio segundo setores de atividade econômica	36
Quadro 2: As contraposições entre o “setor formal” e o “setor informal”	41
Quadro 3: Grau de informalidade - definição II	47
Quadro 4: Flexibilização da legislação trabalhista no Brasil na década neoliberal	53/54
Quadro 5: Atrações na terceirização	70
Quadro 6: Problemas na terceirização	71
Quadro 7: Direito do Trabalho comparado	75/76
Quadro 8: Ênfase do modelo de terceirização à brasileira	90
Quadro 9: Funcionários por fonte pagadora 1999/2010	124
Quadro 10: Consequências negativas relativas à contratação por tempo determinado	129

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Número de acidentes fatais por ano entre 1999 e 2010	95
Gráfico 2: Variação do número de funcionários técnico-administrativos em um Departamento “meio” IES estudada (1992 – 2007)	126

Lista de Abreviaturas e Siglas

ABEU - Associação Brasileira de Ensino Universitário
ABRADEE - Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica
ADS - Agência de Desenvolvimento Solidário (CUT)
ASOEC - Associação Salgado de Oliveira de Educação e Cultura
ASSERTTEM – Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis de Trabalho Temporário
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPES - Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior
CENAM - Centro Nacional de Modernização Empresarial
CCJC - Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania
CCP - Comissão de Conciliação Prévia
CCQ - Círculos de Controle de Qualidade
CEDES - Centro de Estudos de Direito Econômico e Social
CEO - Chefe Executivo de Ofício
CEP- Controle Estatístico de Processo
CGT - Comando Geral dos Trabalhadores
CLACSO - *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales*
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
CNI - Confederação Nacional da Indústria
CNM - CUT - Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT
CNTEEC - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura
CONTRAF-CUT - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT
CQT - Controle de Qualidade Total
CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT – Central Única dos Trabalhadores
CVTE - Comissão de Valorização do Trabalho e Emprego
DEM - Democratas
DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DISOC - Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (IPEA)
DRU - Desvinculação de Receitas da União

ENPS – Encontro Nacional de Política Social
FATES - Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social
FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FIPE - Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
FMI - Fundo Monetário Internacional
FNT - Fórum Nacional do Trabalho
IAMSPE - Hospital dos Servidores Públicos Estaduais do Estado de São Paulo
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEEE – Institute of Electrical and Electronics Engineers
IFES - Instituições Federais de Ensino Superior
INTERSINDICAL - Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora
IPC - Índice de Preços ao Consumidor
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPEC - Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil
LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MDIC - Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MP – Medida Provisória
NRS - Normas de Saúde e Segurança do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONGs - Organizações Não-Governamentais
OPEP - Organização dos Países Exportadores de Petróleo
PBPQ - Programa Brasileiro da Qualidade e Competitividade
PEC - Proposta de Emenda Constitucional
PFL - Partido da Frente Liberal
PIB - Produto Interno Bruto
PDP - Política de Desenvolvimento Produtivo
PDS - Partido Democrático Social
PDT - Partido Democrático Trabalhista
PITCE - Política Industrial, Tecnológica e de Comércio Exterior
PJ – Pessoa Jurídica
PL - Projeto de Lei
PL - Partido Liberal
PLR - Participação nos Lucros e Resultados
PMDB - Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNB - Produto Nacional Bruto
PR - Partido da República
PROUNI - Programa Universidade para Todos
PSB - Partido Socialista Brasileiro
PSD - Partido Social Democrático
PSDB - Partido da Social Democracia Brasileira
PT - Partido dos Trabalhadores
PTB - Partido Trabalhista Brasileiro
RJU - Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
SACC-DIEESE - Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas, desenvolvido pelo DIEESE.
SAAE-RJ – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro
SCN - Sistema de Contas Nacionais
SEMERJ - Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro
SENALBA RJ - Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio de Janeiro
SESNI – Sociedade de Ensino Superior de Nova Iguaçu
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
SINDEPRESTEM - Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo
SINEPE RJ - Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado do Rio de Janeiro
TI - Tecnologia da Informação
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UGT - União Geral dos Trabalhadores
UNIG – Associação de Ensino Superior de Nova Iguaçu
UNITRABALHO - Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho
USP - Universidade de São Paulo.

1 Introdução

O debate sobre as relações de produção contemporâneas e as consequentes teorizações sobre a relação entre a flexibilização e respectiva geração de precarização do “trabalho” tem sido a proposta norteadora e dominante nos estudos de alguns estudiosos das Ciências Sociais.

Este trabalho tem como objetivo refletir sobre a terceirização de mão-de-obra, suas inter-relações e seus principais desdobramentos no Brasil.

Nossas reflexões partiram de uma abordagem teórico-conceitual que contempla autores renomados das Ciências Sociais, especialistas no tema dos novos paradigmas que queremos discutir.

Na primeira década deste século, a economia e sociedade brasileiras atravessam um momento especial, marcado pelo retorno do crescimento econômico, da ampliação dos investimentos e dos postos de trabalho com carteira assinada. Do mesmo modo, a política pública implementada desde 2003 vem garantindo aumento real do salário mínimo, ampliação do crédito ao consumidor e políticas de transferência de renda, as quais colhem resultados positivos de ampliação do mercado interno e redução das desigualdades de renda.

Certamente, é um momento único na nossa história recente, visto que o Brasil, nos anos noventa, seguiu o receituário neoliberal de desregulamentação de mercados, privatização de empresas estatais, reestruturação produtiva e abertura comercial com graves consequências sobre o emprego, o desempenho do Produto Interno Bruto (PIB) e o mercado de trabalho. Naquela ocasião, adotando práticas associadas à flexibilidade, o Brasil também passou a adotar de forma crescente a terceirização da força de trabalho, entendida como flexibilidade microeconômica externa. Atualmente, do ponto de vista jurídico, no Brasil, essa prática só pode ser adotada nas atividades-meio da empresa.

O balanço que vem sendo feito por vários pesquisadores do tema indica que a terceirização veio para ficar e se constitui hoje no eixo principal da precarização da força de trabalho. A sua prática está se generalizando por todos os setores de atividade econômica desde a indústria, passando pela agricultura e invadindo os mais diferentes tipos de serviços. Mas, não só no setor privado; o Estado brasileiro também faz uso da terceirização.

O desempenho econômico brasileiro, por sua vez, tem incentivado um crescimento significativo dessa prática, com claro intuito de generalizá-la também para as atividades-fim. Ou seja, o crescimento econômico está sendo usado pelos empregadores como razão maior que necessita da terceirização como meio de apressar contratações e fazer face à crescente demanda de bens e serviços.

Este fato tem gerado um intenso debate em alguns setores da sociedade brasileira, com destaque para as centrais sindicais, pesquisadores, trabalhadores, com repercussões no Congresso Nacional, atingindo, inclusive, os juízes do trabalho que, em última instância, tomam as decisões nas disputas que se estabelecem entre firmas prestadoras de serviços, firmas receptoras dos serviços e os trabalhadores.

Esta dissertação é, assim, resultado de um estudo sobre a percepção que os atores envolvidos no processo de terceirização de serviços, no Brasil, têm acerca do tema. Exploramos o papel da terceirização na precarização do trabalho no Brasil a partir de depoimentos de representantes de centrais sindicais, acadêmicos, lideranças do Legislativo nacional responsáveis pela autoria de Projetos de Lei que buscam um marco regulatório para a matéria, representantes do Judiciário trabalhista brasileiro e de representantes do SAAE-RJ – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro. A escolha por este sindicato se deu em razão do mestrando ser representante sindical dos empregados da PUC-Rio junto ao SAAE-RJ.

A pesquisa deu-se por amplo levantamento bibliográfico sobre a terceirização no Brasil, e buscou dar voz aos diversos atores envolvidos no debate: empresários, lideranças sindicais, acadêmicos e trabalhadores.

Realizou-se também coleta de impressões sobre o tema da terceirização de serviços junto ao Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro, SAAE-RJ, sediado na Rua dos Andradas, número 96, sala 803, Rio de Janeiro. Através de suas ações, programas e serviços procuramos apreender as impressões de sua diretoria executiva, principalmente, acerca dos impactos dos processos de reestruturação produtiva e de gestão implementados e sentidos com maior força a partir dos anos 1990 no país, em particular no que se refere à questão das terceirizações.

Neste sentido, o estudo buscou conhecer se a operacionalização dos processos de terceirização, e relações de trabalho daí decorrentes, tem sido adotada nas instituições reguladas pelo SAAE-RJ, e se na opinião dos

diretores sindicais este processo tem afetado a filiação e a representação sindical, a mobilização por lutas, os ganhos efetivos da categoria de trabalhadores e a relação entre sindicato e representados, bem como entre estes últimos.

A pesquisa pautou-se no método dialético como lente orientadora do processo de investigação, pois consideramos que este permite compreender a processualidade da realidade social.

De acordo com Lima e Mito (2007) o método dialético

traz como necessidade a revisão crítica dos conceitos já existentes a fim de que sejam incorporados ou superados criticamente pelo pesquisador. Trata-se de chegar à essência das relações, dos processos e das estruturas, envolvendo na análise, também, as representações ideológicas, ou teóricas construídas sobre o objeto em questão (p.40).

Nesta dissertação, portanto, nosso olhar esteve voltado para as impressões captadas dos atores inseridos no debate sobre terceirização no Brasil, divididos por área de atuação e representação, nas correntes pró e contra legalização da terceirização no Brasil, distribuídos nos campos; político, acadêmico, jurídico e de representação dos trabalhadores.

Anotamos ainda as contradições e singularidades da representação sindical efetuada pelo SAAE-RJ no estado do Rio de Janeiro, enquanto dimensão particular, mas, articulada ao contexto nacional.

A escolha desse campo empírico foi também motivada pelo estabelecimento de uma relação favorável com a presidência do SAAE-RJ durante o trabalho de campo desenvolvido como estudante da graduação e do curso de especialização do Departamento de Sociologia e Política da PUC-Rio, de 2003 a 2010. Neste sentido, o presente estudo também se constitui como aprofundamento de algumas questões já observadas em momentos anteriores do meu processo de formação acadêmica.

Assim, foi realizada uma pesquisa exploratória através de uma abordagem qualitativa. Segundo Minayo (2004, p.22),

a pesquisa qualitativa responde a questões particulares, enfoca um nível de realidade que não pode ser quantificado e trabalha com um universo de múltiplos significados de crenças, valores e atitudes. [...] qualquer investigação social deveria contemplar uma característica básica de seu objeto, que é o aspecto qualitativo.

Contudo, importa registrar que não foram negligenciados os dados quantitativos necessários ao conhecimento da realidade investigada.

O primeiro passo no processo investigativo consistiu no trabalho de construção de um quadro referencial de análise com vistas ao

aprofundamento das principais categorias analíticas aqui elencadas: flexibilização do trabalho, ação sindical e terceirização.

O desenvolvimento da pesquisa de campo teve, então, como atividade inicial, visita à sede do SAAE-RJ, instalada na cidade do Rio de Janeiro, e sua caracterização por meio de mapeamento das atividades realizadas e o levantamento das ações, cadastradas, desempenhadas junto aos trabalhadores representados em instituições de ensino. Neste sentido, a pesquisa levantou dados de uma série histórica que teve início em 1990 e finda em 2011.

Após o mapeamento das ações desenvolvidas no recorte temporal definido, foi escolhida uma amostra relacionada a dados que indicassem o posicionamento sindical acerca do que desejamos estudar. Dessa forma, o *turn over*¹ medido pela quantidade de homologações de demissões, a indicação de contratação de empresas que realizam atividades-meio pelas instituições de ensino no período analisado, a composição dos quadros de trabalhadores por fonte de pagamento interno/externo, foram elementos considerados.

Pretendeu-se, com isso, combinar dados quantitativos, através da utilização de banco de dados e de fontes oficiais de dados estatísticos existentes, com os dados provenientes das informações colhidas nas entrevistas.

Para tanto, nos apoiamos em Minayo (2008b, p.22): “o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não se opõem. Ao contrário, se complementam, pois a realidade abrangida por eles interage dinamicamente”.

No que se refere ao aspecto qualitativo, foram privilegiadas as informações recolhidas no trabalho de campo através da realização de entrevistas semiestruturadas (nos anexos VIII e IX é possível visualizar uma minuta do roteiro que orientou as entrevistas para esta dissertação), dirigidas ao presidente do SAAE-RJ e demais membros da diretoria, com o objetivo de apreender o tipo de trabalho desenvolvido pelo sindicato junto a seus representados, tendo como chave de leitura a questão da terceirização.

Na entrevista semiestruturada, o entrevistador tem participação ativa. Além do que prevê o roteiro, foram feitas perguntas adicionais para esclarecer questões objetivando a melhor compreensão do processo.

¹ O termo refere-se à rotatividade de pessoal.

Outro procedimento importante nesta pesquisa qualitativa envolveu entrevistas com representantes sindicais baseados nas instituições de ensino, com o objetivo de conhecer como tais representantes articulam a dimensão prática do debate das relações de trabalho no interior das respectivas instituições.

Foram considerados igualmente importantes para esta pesquisa: conhecer o significado prático da representação sindical no local de trabalho e as estratégias utilizadas por esses representantes na viabilização da mobilização das bases, assim como o apoio dos dirigentes sindicais.

Além disso, realizamos observação participante nas reuniões do SAAE-RJ, sempre que permitida a nossa presença. Essas reuniões são espaços de discussão em torno de procedimentos adotados nas instituições de ensino e nas delegacias do SAAE-RJ, com o objetivo de unificar as ações sem deixar de respeitar as especificidades de cada instituição.

Ademais, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, captação de impressões de atores envolvidos no debate, análise de entrevistas, encontros, congressos e da produção de material explicativo sobre o tema no Brasil.

Os resultados da pesquisa nos mostram que não existe consenso sobre os caminhos regulatórios para o tema a serem seguidos pelas mais variadas centrais sindicais. Apontam, ainda, que entre os dois Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional existe um contraponto que pode ser assim explicitado: projeto de lei dos empresários x projeto de lei dos trabalhadores. A investigação nos mostra, ainda, que existe uma disputa acadêmica sobre o tema: parcela dos estudiosos é contrária a qualquer tipo de terceirização; outra parcela defende que a terceirização é irreversível e que deverá ser criado um marco regulatório flexível; e, ainda, uma terceira parcela que credita à terceirização de serviços no Brasil as baixas taxas de desemprego vigentes, mas aponta para as precárias condições dos trabalhadores e os baixos salários.

Os instrumentos de trabalho de campo, incluindo um diário de campo e análise de documentos do sindicato e de fontes secundárias, foram fundamentais para realizar a mediação entre os marcos teórico-metodológicos indicados e a realidade empírica Investigada.

A estrutura deste trabalho, de maneira a situar o leitor num primeiro momento sobre a metodologia utilizada, apresentará, após esta introdução, no primeiro capítulo (numerado como capítulo 2), questões inerentes às

relações de trabalho contemporâneas, dando ênfase às relações evidenciadas em países periféricos no sistema capitalista de produção. A abordagem abrange o período em que se implantaram as reformas neoliberais no mundo, onde se constata uma passagem ao mercado dos investimentos e serviços anteriormente carreados pelo Estado.

Buscamos explicar que esse movimento liberalizante no sentido *lato*, cria novas formas de contratação e exploração de mão-de-obra, buscando lucro exponencialmente maior, deixando a classe trabalhadora à deriva no que tange a direitos e garantias qualitativas de vida. O Brasil foi alcançado por essa onda de neoliberalismo econômico, fruto de uma pretensa globalização de comércio, produção e serviços. Tais fatos, cremos, são relevantes para explicarmos as relações de trabalho implementadas no Brasil a partir dos anos 1990.

No segundo capítulo (numerado como capítulo 3) abordaremos a passagem das formas de produção determinadas pela rigidez da linha de produção implementada pelo fordismo às formas ditas flexíveis imprimidas pelo modelo de gestão denominado toyotismo. Tal modelo é descrito nesta dissertação como um conjunto de ferramentas pós-modernas de gestão, onde estão incluídos vários tipos de contratos de trabalho. O desenvolvimento teórico focará a passagem do modelo fordista de produção para as novas formas de gestão ditas flexíveis, enfatizando sua repercussão sobre a subjetividade e trajetória de vida e profissional dos trabalhadores, com o intuito de melhor ilustrar o nosso objeto de estudo: o processo de terceirização de mão-de-obra, como ferramenta do sistema capitalista de produção, pautado na acumulação flexível, e as expressões da precarização das condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora.

No capítulo 3, correspondente ao quarto segmento desta dissertação, apresentaremos a pesquisa realizada a partir de entrevistas editadas na mídia digital, além de propostas de participação enviadas aos atores, e em entrevistas realizadas com 07 (sete) membros da diretoria do SAAE-RJ. Procuramos saber quais são os elementos fundamentais desse processo de terceirização e quais são suas consequências para a construção da subjetividade desses trabalhadores para o fortalecimento/enfraquecimento do movimento sindical no Brasil e para a normatização do respeito aos direitos do trabalhador no país.

Além disso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema. Os resultados da pesquisa nos mostram que não existe consenso sobre os

caminhos regulatórios para o tema a serem seguidos pelas mais variadas centrais sindicais. Apontam, ainda, que entre os dois Projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional existe um contraponto que pode ser assim explicitado: projeto de lei dos empresários x projeto de lei dos trabalhadores.

A investigação nos mostra, ainda, que existe uma disputa acadêmica sobre o tema: parcela dos estudiosos é contrária a qualquer tipo de terceirização; outra parcela defende que a terceirização é irreversível e que deverá ser criado um marco regulatório flexível; e, ainda, uma terceira parcela que credita à terceirização de serviços no Brasil as baixas taxas de desemprego vigentes, mas aponta para as precárias condições dos trabalhadores e os baixos salários. A pesquisa no SAAE-RJ demonstra que o processo de precarização determinado pela terceirização visa fundamentalmente a redução de custos com a força de trabalho e a fragmentação dos trabalhadores. Contudo, indica que o movimento sindical resiste.

2 Reestruturação produtiva e superexploração do trabalho: relações de trabalho contemporâneas

Este capítulo trará questões inerentes às relações de trabalho contemporâneas, dando ênfase às relações evidenciadas em países periféricos no sistema capitalista de produção. A abordagem abrange o período em que se implantaram as reformas neoliberais no mundo, onde se constata uma passagem ao mercado dos investimentos e serviços anteriormente carreados pelo Estado.

Buscamos explicar que esse movimento liberalizante no sentido *lato sensu*, cria novas formas de contratação e exploração de mão-de-obra, buscando lucro exponencialmente maior, deixando a classe trabalhadora à deriva no que tange a direitos e garantias qualitativas de vida. O Brasil foi alcançado por essa onda de neoliberalismo econômico, fruto de uma pretensa globalização de comércio, produção e serviços. Tais fatos, cremos, são relevantes para explicarmos as relações de trabalho implementadas no Brasil a partir dos anos 1990.

2.1 A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes

Segundo Carcanholo (2009) a superexploração da força de trabalho é a característica estrutural que demarca a condição dependente de um país. Sua ocorrência se dá em função da existência de mecanismos de transferência de valor entre as economias periférica e central, levando a que a mais valia² produzida na periferia seja apropriada e acumulada no centro. Isto configura uma espécie de “capitalismo incompleto” na periferia, por conta

² Nos termos da teoria marxista, o esquema de reprodução simples envolve um departamento produtor de meios de produção e um produtor de bens de consumo e tem, como principal característica, o fato de que toda a mais valia, apropriada pelos capitalistas, é gasta em consumo improdutivo, ou seja, tudo o que é ganho é também gasto em bens de consumo. No caso do “esquema de reprodução ampliada”, que envolve também os dois departamentos, o capitalista não mais irá gastar, sob a forma de consumo improdutivo, toda a mais valia de que se apropria. Esta última é repartida em duas frações, de modo que uma delas corresponde à demanda do capitalista por bens de consumo e a outra é reinvestida em capital constante e capital variável; é, em outras palavras, acumulada. Desta forma, o que de fundamental as torna distintas não é o valor que cada uma delas é capaz de produzir, mas sim o modo como se dá a realização deste valor. Para o entendimento mais detalhado destes esquemas, consultar Marx (1974), Livro II, Seção III. Em: “A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes” In: Carcanholo (2009, p.223). Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/11.pdf>. Aceso em 20/02/2013.

da interrupção da acumulação interna de capital, que só pode ser completada com a geração de mais excedente no próprio plano da produção, justamente através da superexploração do trabalho.

Ainda segundo Carcanholo (2009, p.217) a constituição do sistema econômico internacional denota sistemas de produção extremamente desiguais, em que “o desenvolvimento de certas partes do sistema ocorre à custa do subdesenvolvimento de outras”.

Entendendo o sistema como sendo formado por nações independentes, a teoria marxista da dependência aponta a situação de subordinação como um condicionamento da economia de certos países em relação ao desenvolvimento e expansão de outras economias.

De acordo com Marini:

[...] a dependência³ deve ser entendida como uma relação de subordinação entre nações formalmente independentes, em cujo âmbito as relações de produção das nações subordinadas são modificadas ou recriadas para assegurar a reprodução ampliada da dependência (MARINI, 2000, p.109).

Na condição de dependentes, as economias periféricas ao capitalismo central assinalam profundas diferenças em nível local interno, aliando um mercado de trabalho barato, a uma tecnologia capital intensiva.

Carcanholo (2009, p.217), indica, ainda, que essa dinâmica de intercâmbio desigual culmina em “superexploração e não em estruturas capazes de romper com os mecanismos de transferência de valor, e isto implica necessariamente numa distribuição regressiva de renda e riqueza e em todos os agravantes sociais já conhecidos deste processo”.

O resultado desse processo é uma forte remessa de recursos que limita horizontes de eliminação da dependência tecnológica externa e retrai possíveis movimentos de crescimento interno da economia.

O referido autor percebe relações entre a superpopulação relativa e os mecanismos de superexploração do trabalho, característicos da dependência, e dos processos de transferência de valor (da periferia para o centro) que lhe são próprios. Com isso, o autor identifica os recursos disponíveis nas economias periféricas, que determinam seu processo de acumulação interna

³ As relações tradicionais são baseadas no controle do mercado por parte das nações hegemônicas e isto leva à transferência do excedente gerado nos países dependentes para os países dominantes, tanto na forma de lucros quanto na forma de juros, ocasionando a perda de controle dos dependentes sobre seus recursos. E a geração deste excedente não se dá, nos países periféricos, por conta da criação de níveis avançados de tecnologia, mas através da superexploração da força de trabalho (MARINI, 1991 In: CARCANHOLO, 2009, p.217).

proporcionada pelo aumento da produção excedente a partir da superexploração do trabalho.

Configura-se, assim, uma espécie de “capitalismo incompleto” na periferia. Afirma Carcanholo (2009):

[...] onde parte do excedente gerado nestes países é enviada⁴ para o centro – na forma de lucros, juros, patentes, royalties, deterioração dos termos de troca, dentre outras –, não sendo, portanto, realizada internamente. Os mecanismos de transferência de valor provocam uma interrupção da acumulação interna de capital nos países dependentes que precisa ser completada e, para tanto, mais excedente precisa ser gerado, justamente através da superexploração – e não no nível das relações de mercado, por meio de desenvolvimento da capacidade produtiva (CARCANHOLO, 2009, p.217).

Em detalhes, evidencia-se uma dinâmica caracterizada pela superexploração, em que não existem estruturas capazes de romper com os mecanismos de transferência de valores, gerando a distribuição regressiva de renda e riqueza, como já descrita por Carcanholo anteriormente. Ou como explica Martins (1999):

A apropriação de mais valia de um capital por outro não pode ser compensada pela produção de mais valia mediante a geração endógena de tecnologia pelo capital expropriado, estabelecendo-se, de maneira irrevogável, a necessidade da superexploração do trabalho (MARTINS, 1999, p.128 apud CARCANHOLO, 2009, p.217).

Diante do que foi apresentado, é possível observar que os países periféricos necessitam da tecnologia e dos conhecimentos dos países centrais. Esses, por sua vez, se apropriam dos excedentes gerados naqueles, na forma de lucros, juros, etc. É uma dependência estrutural e insuperável, intensificando, assim, o processo de transferência de valor e a dinâmica do círculo vicioso, “garantindo” a necessidade da superexploração, pois, os mecanismos de transferência de valor acabam gerando uma interrupção da acumulação interna de capital nos países dependentes. Com isso, é necessária a geração de mais excedentes, e esta expropriação de capital acaba sendo compensada no plano da produção, gerando assim a superexploração já mencionada pelos autores citados anteriormente neste capítulo.

Segundo Carcanholo (2009), há quatro formas principais de superexploração do trabalho, com uma tendência a atuarem de maneira

⁴ Sobre a análise da concorrência intrasetorial e a da concorrência intersetorial ver: “A superexploração do trabalho em economias periféricas dependentes”, de Carcanholo, 2009, p.218/221. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/11.pdf>. Acesso em 20/02/2013.

combinada, possibilitando a continuidade do processo de acumulação capitalista na periferia:

- a) o aumento da intensidade do trabalho (numa jornada de trabalho constante, o trabalho é intensificado e o trabalhador passa a produzir mais valor num mesmo espaço de tempo);
- b) a prolongação da jornada de trabalho (aumento do tempo de trabalho excedente para além daquele necessário à reprodução do próprio operário);
- c) a apropriação, por parte do capitalista, de parcela do fundo de consumo do trabalhador – então convertido em fundo de acumulação capitalista (mecanismo através do qual a classe capitalista se vê fortalecida no sentido de impor uma queda nos salários a um nível inferior àquele correspondente ao valor da força de trabalho, por exemplo, o aumento do desemprego estrutural, o que Carcanholo (2009) denomina Exército Industrial de Reserva ou Superpopulação Relativa⁵);
- d) a ampliação do valor da força de trabalho sem que seja pago o montante necessário para tal (a determinação do valor da força de trabalho é histórico-social e, com o avanço das forças produtivas e, portanto, das necessidades humanas, esse valor sobe e, se não é pago integralmente, temos uma nova forma de superexploração do trabalho (CARCANHOLO, 2009, p.221).

Os quatro mecanismos expostos têm como característica fundamental o fato de que são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho:

Nos dois primeiros casos, porque o trabalhador é obrigado a um dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando-se assim seu esgotamento prematuro; no último, porque se retira dele inclusive a possibilidade de consumir o estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal (MARINI, 2000, p. 126 apud CARCANHOLO, 2009, p.222).

Torna-se evidente a ampliação do valor da força de trabalho, contudo, essa não é compensada por aumentos salariais proporcionais, evidenciando a existência da superexploração. Mesmo onde existem quedas nos níveis de desemprego, a superexploração se faz presente, pois, em regra, o emprego que se amplia é extremamente precário, envolvendo em sua maioria o subemprego, dentre outros resultados dessa flexibilização regressiva do mercado de trabalho. É fundamental observar a fragilidade em que se encontra a classe trabalhadora, pois, essa flexibilização permite ao capitalista contratar e demitir trabalhadores livremente, sem nenhuma responsabilidade trabalhista, de acordo com seus interesses de classe e com as fases do ciclo capitalista.

⁵ Sobre os conceitos de superpopulação relativa, Exército Industrial de reserva e marginalidade, ver: “Comentários sobre o conceito de superpopulação relativa e marginalidade”, de Fernando Henrique Cardoso, 1969. Disponível em: http://www.cebrap.org.br/v1/upload/biblioteca_virtual/comentario_sobre_os_conceitos.pdf. Acesso em: 25/02/2013.

2.2 Os processos de gestão pós-moderna: reestruturação dos processos produtivos, das condições de trabalho e dos modelos de gestão organizacionais nos anos 80 do século XX

Durante os anos 80 houve uma crescente percepção de que as formas organizacionais que tinham dominado as sociedades modernas desde a segunda metade do século XIX já não eram adequadas para as condições econômicas, tecnológicas e sociais existentes nas últimas décadas do século XX.

Especialmente a burocracia racional, com ênfase para a disciplina e controle hierárquicos, e uma divisão altamente especializada da mão-de-obra, é cada vez mais vista como uma forma organizacional “fora de moda” e obsoleta para lidar com as pressões e problemas que se apresentam às sociedades do final do século XX.

Em vez disso, estas exigem formas organizacionais que quebrem a lógica de burocratização e a sua vocação intrínseca para o controle centralizado e processos de trabalho altamente diferenciados. Em vez da ênfase primordial que a racionalidade burocrática dá à hierarquia e especialização, as formas organizacionais “pós-modernas” e “pós-burocráticas” são assumidas como tendo sido fundadas numa lógica de desenvolvimento que empurra na direção de redes descentralizadas e flexíveis, nas quais as tarefas necessitam de um novo perfil de profissional.

A reengenharia organizacional estaria incumbida de reinventar a empresa, transformar o negócio, definir novos objetivos, traçar novas estratégias para conseguir uma vantagem competitiva sustentável. Suas metas seriam: redirecionar a operação, reduzir os custos, melhorar a qualidade, aumentar a receita, incrementar a orientação do cliente e ajudar na fusão de empresas.

A reengenharia de processos trataria de enxugar os processos ou procedimentos que compõem a operação global da empresa. Já a reengenharia de tarefas ou cargos estaria comprometida com a reestruturação de cargos e tarefas. Seria a flexibilização em si, tornando um profissional qualificado em um “novo” multifuncional trabalhador, polivalente e adaptável às circunstâncias, objetivando aumentar a contribuição de cada pessoa ao objetivo da corporação.

A flexibilização apontada por Sennet (1999) é fruto de um processo de reengenharia, um processo usado para inovar o ambiente produtivo de uma

organização empresarial. A meta seria a de tornar as pessoas e as máquinas mais eficientes. Assim, seria possível reduzir custos sem prejudicar produtos e serviços.

Tais mudanças têm como matriz fundante a crise do chamado padrão de acumulação fordista, cuja superação passa pela desverticalização da produção em virtude da necessidade de as organizações se tornarem mais integradas e flexíveis em face da profunda concorrência ocasionada pela abertura dos mercados.

As empresas precisam então tornar-se mais ágeis, dinâmicas e flexíveis a partir de estratégias que as levem a ser sobreviventes nesse conturbado ambiente.

Uma forma de organização laboral flexível e com base na confiança irá requerer uma força de trabalho altamente especializada e que funcione no âmbito de estruturas e práticas administrativas, que invertam a tendência “moderna” no sentido de uma maior especialização e intensificação da vigilância e controle burocrático.

Enquanto a organização moderna era rígida, a organização pós-moderna é flexível. Enquanto a organização moderna e seus empregos eram altamente diferenciados, demarcados e sem necessidade de competências específicas, a organização pós-moderna e seus empregos não são diferenciados, demarcados e exigem competências múltiplas.

As relações de emprego como relações fundamentais das organizações deram lugar a formas de relacionamento mais complexas e fragmentárias, tais como a subcontratação (terceirização) e trabalhos em redes.

Segundo Sennet (1999), passamos por um novo paradigma, em que o antigo está sendo substituído pelas novas maneiras de se tratar as relações de trabalho. Utilizando a análise comparativa histórica o referido autor avalia como o trabalhador fordista, que apesar de ter o seu trabalho burocratizado e rotinizado, conseguia construir uma história cumulativa baseada no uso disciplinado do tempo com expectativas de longo prazo. Em contrapartida, Sennet (1999) apresenta o trabalhador “pós-moderno”, o “trabalhador flexibilizado”, com o qual as relações de trabalho, os laços de afinidade com os outros não se processam no longo prazo, em decorrência de uma dinâmica de incertezas e de mudanças constantes de emprego e de moradia, que impossibilitam os indivíduos de conhecer os vizinhos, fazer amigos e manter laços com a própria família. Diante das mudanças no mundo do

trabalho, o referido autor considera que a sociedade procura resolver o problema da rotina com a reestruturação do tempo, com instituições mais flexíveis, criando novas formas de poder e controle.

Ainda segundo Sennet (1999) a flexibilização exigida pelos processos de reengenharia cria novas formas de poder, apresentando-se num movimento estrutural a reinvenção descontinuada da instituição. Argumentando, também, que o trabalho flexível leva a um processo de degradação dos trabalhadores de ofício, pois, com a introdução de novas tecnologias organizacionais, o trabalho torna-se fácil, superficial e ilegível, tendo como consequência o não reconhecimento da sua própria atividade realizada no referido estabelecimento, onde o trabalho tornara-se degradante, porque, para realizá-lo não haveria, segundo o patrão, a necessidade de toda a experiência acumulada durante os anos de labor. Os laços sociais com o trabalho são rompidos, há uma perda de identidade social que a “profissão” conferia aos trabalhadores. Haveria, então, uma preferência do capitalismo pelos mais jovens, por serem mais adaptáveis às formas flexíveis de trabalho.

Sennet (1999), ao tratar sobre a “corrosão do caráter”, afirma, então, que a flexibilidade laboral profissional leva a uma flexibilização do tempo, requerendo também a flexibilização do caráter, caracterizada pela ausência de apego temporal de longo prazo e pela tolerância com a fragmentação.

O autor adverte que a ética do trabalho em equipe e a ética da rotina convivem em uma relação dialética, uma vez que o trabalho flexível não conseguiu ainda romper com a rotina e a burocracia. Contudo, a flexibilização precarizou as relações de trabalho. Um grande dilema desafia o caráter neste “novo capitalismo”: um individualismo ilimitável, em um regime onde as relações entre as pessoas no trabalho são superficiais e descartáveis e os laços de lealdade, confiança e compromisso mútuo se afrouxam em decorrência das experiências de curto prazo: “[...] um regime que não oferece aos seres humanos motivos para ligarem uns para os outros não pode preservar sua legitimidade por muito tempo” (SENNET, 1999, p.176).

Coutinho (1999) atesta os argumentos de Sennet (1999) afirmando que:

O processo de reengenharia de um novo perfil de empregado, deixa de lado o paradigma do empregado referência da CLT, subordinado, apenas destinatário do poder de comando e direção, para adotar o trabalhador eficiente, produtivo, que assume responsabilidades e age independentemente do comando, atendendo às demandas do mercado, em uma estrutura de organização flexível. O controle da atividade desempenhada, objeto do contrato de trabalho, que era identificado como um controle simples, através de dominação arbitrária e personalista, exercido com mecanismos de coerção,

poder punitivo e disciplinador, passa a ser complexo e caracterizado pela impessoalidade de empresas internacionalizadas em alta concentração de capital e pela natureza condicionada e compensatória. A subordinação torna-se prescindível, e a força de trabalho é menos relevante do que o resultado desta (COUTINHO, 1999, p.9).

A argumentação de Sennet (1999) se encontra com a de Bismarck Duarte Diniz, na sua avaliação sobre a flexibilização das leis trabalhistas e as propostas de desregulamentação dos direitos trabalhistas no Brasil.

Segundo Diniz (2003), com o agravamento do desemprego, os partidários do neoliberalismo difundem ideias flexibilizadoras das normas trabalhistas como forma de aumentar o número de empregos. Justificam a diminuição e/ou supressão das obrigações dos empregadores, dos encargos sociais, como a única maneira de ampliar postos de trabalho. Não é por acaso que se coloca por terra um direito protetivo, as normas de direito público, a impositividade do Direito do Trabalho. Essa política flexibilizadora, no entender de Diniz, se dá justamente para atender às determinações de um processo globalizador que promete consequências benéficas e prosperidade, permite que os países participem das grandes inovações tecnológicas, abre as fronteiras para os investimentos, para os financiamentos e para o comércio internacional, em troca do afastamento do Estado das questões trabalhistas e sociais.

Diniz (2003) frisa que os argumentos neoliberais para a flexibilidade do Direito do Trabalho não se encontram ideologicamente imaculados, seja no plano dos paradigmas, seja no plano dos fatos:

Impõem-se ao irreversível processo de capitalização das relações humanas, que expressam a conformidade política para com uma específica etapa desse processo, o mais desumano de todos eles, concernente ao momento histórico em que se propõe a livre circulação do capital no mundo sem quaisquer constrangimentos institucionais (DINIZ, 2003, p. 148/149).

Como consequência da minimização do Estado no sistema global é necessário que se façam os ajustes, que se atendam às determinações de um processo, à ausência de regras. Tem-se, dessa forma, a volta da liberdade entre empregados e empregadores, a igualdade entre as partes, que livremente contratam as regras de seu contrato, sua jornada, seu salário, suas horas extras, entre outros, como meio de fomentar a ampliação de empregos. Porém, o pano de fundo é o processo globalizador, que determina as regras do jogo. Bismarck Duarte Diniz percebe que a “proteção jurídica do trabalho, do momento inicial da concepção tutelar, cedeu lugar, desde fins do

século XX, a uma concepção autotutelar, caracterizada pela flexibilização” (DINIZ, 2003, p.149).

Como resultados, obtemos importantes consequências estruturais no mundo do trabalho, tanto no que diz respeito às condições materiais de vida e de trabalho - precarização, quanto pela perda dos significados simbólicos que afetavam a subjetividade do trabalhador, ou seja, aumento da alienação.

Componentes engendrados nos novos processos de reengenharia que tomam o mundo do trabalho de assalto, a terceirização e a flexibilização, nos fazem entender o atual processo que precariza as relações de trabalho, além de reduzir os empregos formais e aumentar a informalidade.

Segundo István Mészáros (2006):

Atingimos uma fase do desenvolvimento histórico do sistema capitalista em que o desemprego é sua característica dominante. Nesta nova configuração, o sistema capitalista é constituído por uma rede fechada de inter-relações e de interdeterminações por meio da qual agora é impossível encontrar paliativos e soluções parciais ao desemprego em áreas limitadas, em agudo contraste com o período desenvolvimentista do pós-guerra, em que políticos liberais de alguns países privilegiados afirmavam a possibilidade do pleno emprego em uma sociedade livre (MÉSZÁROS, 2006, p.31).

Existem vários estudos sobre os efeitos da flexibilização no mundo do trabalho. Aqui chamamos a atenção para as relações entre renovação tecnológica e mudança organizacional e os impactos destas sobre as condições de trabalho, o emprego, o salário e a qualificação.

Segundo Vasapollo (2006), o termo flexibilização pode ser entendido como:

Liberdade da empresa para despedir parte de seus empregados, se penalidades, quando a produção e as vendas diminuïrem; Liberdade da empresa para reduzir ou aumentar o horário de trabalho, repetidamente e sem aviso prévio, quando a produção necessite; Faculdade da empresa de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho, seja para solucionar negociações salariais, seja para poder participar de uma concorrência internacional; Possibilidade de a empresa subdividir a jornada de trabalho em dia e semana de sua conveniência, mudando os horários e as características (trabalho por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível, etc.); Liberdade para destinar parte de sua atividade a empresas externas; Possibilidade de contratar trabalhadores em regime de trabalho temporário, de fazer contratos por tempo parcial, de um técnico assumir um trabalho por tempo determinado, subcontratado, entre outras figuras emergentes do trabalho atípico, diminuindo o pessoal efetivo a índices inferiores a 20% do total da empresa (VASAPOLLO, 2006, p.46).

Para Druck (2002, p.12) a crescente flexibilidade do trabalho é evidenciada pela subcontratação (terceirização), pelo emprego temporário, pela atuação autônoma nas mais variadas atividades, na informalidade, nas

cooperativas de trabalho e em outras formas de trabalho assalariado disfarçado – práticas flexíveis de emprego e dos mercados de trabalho.

Luciano Vasapollo (2006) afirma que, ao invés de diminuição dos baixos índices de emprego, a flexibilização impulsiona o processo de desalento da classe trabalhadora, mandando para a informalidade e precarização.

Ricardo Antunes (1995), em uma abordagem acerca da passagem do fordismo ao toyotismo, analisa que:

Cremos ao contrário, que a introdução e expansão do toyotismo na ‘velha Europa’ tenderá a enfraquecer ainda mais o que se conseguiu preservar do welfare state, uma vez que o modelo japonês está muito mais sintonizado com a lógica neoliberal do que com uma concepção verdadeiramente social-democrática (ANTUNES, 1995, p.31).

Em sua análise, Antunes (2006) aborda os desdobramentos da adoção das práticas mencionadas, apontando ainda para a perda da subjetividade do trabalhador. A alienação, ou o não saber, o desinteresse total pelas tarefas laborais é sentido, assim como o deslocamento de profissionais no novo modelo organizacional, fragmentado. O autor denomina então “classe-que-vive-do trabalho”, aos trabalhadores que estão alijados da gestão nos novos modelos, alocados a processos produtivos altamente tecnológicos e de estruturas não mais verticalizadas. A “classe-que-vive-do-trabalho” corresponde a todos os trabalhadores que vendem sua força de trabalho para sobreviver, justamente por não possuírem qualquer meio de produção que os permita fazer de forma autônoma.

2.3 Abordagens sobre a precarização do trabalho Brasil em tempos de reestruturação produtiva neoliberal

É fato, segundo Giovanni Alves (2009, p.189), que o Brasil vive um processo de metabolismo social de precarização do trabalho, caracterizado pela intensificação da exploração da força de trabalho, pelo desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa, e pela fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado e do desemprego em massa. Para entender melhor esse processo, torna-se fundamental apreendermos a precarização do trabalho enquanto “experiência vivida” e “experiência percebida” de individualidades pessoais da classe trabalhadora.

Utilizando-se da categoria “experiência” sugerida por Thompson (1963), Alves (2009) a desmembra em “experiência percebida” – tratada pelo autor como exposição de relatos de vida de sujeitos/agentes assalariados em processo de reestruturação (sujeita a críticas por ser um meio imperfeito e falsificador, corrompido por interferências ideológicas), e “experiência vivida” – explicada pelo autor como sendo vinculada às regularidades no interior do ser social, que, com frequência, resultam de causas materiais e que ocorrem de forma independente da consciência ou da intencionalidade, ao contrário da primeira não pode ser falsificada ou suprimida pela ideologia.

Ao contrapor “percebido” e “vivido” no plano da experiência, contraposição dialeticamente articulada, Thompson traduz a ideia marxiana que nos diz “eles fazem, mas não o sabem”. Ainda, de acordo com o autor, “A experiência chega sem bater na porta”⁶, nos provoca a “dar respostas”, ato ontologicamente primordial do ser social” (THOMPSON, 1963, p.203).

Segundo o referido autor, o elemento ideológico é, em si, uma mediação fundamental (e fundante) da “experiência percebida” da classe do trabalho, na medida em que contribuiu para instaurar o conteúdo ideacional dos novos métodos de gestão. “Métodos baseados no envolvimento participativo de operários e empregados e, no plano da reprodução social, dos novos modos de sociabilidade, organizados a partir dos valores-fetiches, expectativas e utopias de mercado” (ALVES, 2009, p. 190).

Na medida em que se dissemina, sob a era neoliberal, a ideologia de mercado, com suas implicações na prática social (e coletiva), “precariza-se”, de certo modo, a “experiência percebida” (ou a consciência social) da classe trabalhadora.

Alves (2009) afirma que para o mundo do trabalho tornou-se bastante adverso o cenário social e político devido à política autocrática do governo Collor visando destruir o sindicalismo, principalmente de categorias

⁶ Diz Thompson (1963, p. 203): A experiência chega sem bater na porta e anuncia mortes, crises de subsistência, guerras, desemprego, inflação, genocídio. Pessoas passam fome: os que sobrevivem pensam o mercado de outra forma. Pessoas são presas: na prisão meditam na lei de novas maneiras. [...] Dentro do ser social ocorrem mudanças que dão origem a uma experiência transformada: e essa experiência é determinante, no sentido de que exerce pressão sobre a consciência social existente, propõe novas questões e oferece grande parte do material com que lidam os exercícios intelectuais mais elaborados. Fricção com a consciência imposta e, quando ela irrompe, nós, que lutamos com todos os intrincados vocabulários e disciplinas da experiência [experiência percebida], podemos experimentar alguns momentos de abertura e de oportunidade, antes que se imponha mais uma vez o molde da ideologia. IN: Alves, 2009, p. 189. ALVES, Giovanni. Reestruturação Produtiva e Trabalho não neoliberal. Brasil: precarização do Trabalho e redundância salarial. Rev. Katálysis [online]. 2009, vol.12, n.2, p. 188/197.

organizadas que resistiam às medidas drásticas que atingiam direitos do trabalho (no caso de empresas estatais e setor público).

A partir do governo Collor de Melo, e daí por diante, afirma Alves que o Brasil se insere de forma subalterna no processo de mundialização do capital.

A política neoliberal do Governo Collor, que prossegue no decorrer da década sob os governos Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, significou a destruição de cadeias produtivas na indústria brasileira, com empresas sendo fechadas por não conseguirem concorrer com produtos estrangeiros, e, portanto, o crescimento do desemprego de massa. Nesse período, as grandes empresas foram obrigadas a intensificar a reestruturação produtiva colocando o sindicalismo na defensiva diante do cenário hostil – governos antissindicalistas e recessão econômica com desemprego crescente (ALVES, 2009, p. 193).

Dessa forma, constata Alves (2009) que no decorrer da “década neoliberal”, ao lado do crescimento do desemprego total⁷, constata-se a expansão significativa de contratos de assalariamento precário, com impactos é claro, na queda dos rendimentos médios reais, como assinalado no quadro 1.

Quadro 1
Salário mensal médio segundo setores de atividade econômica

Setores	1989	1999	Variação (em%)
Total dos Empregados ⁽¹⁾	1.020	828	- 18,8
Indústria	1.163	967	-16,8
Construção Civil	964	757	-21,5
Comércio	847	646	-23,7
Serviços ⁽²⁾	1.097	953	-13,1
Empregados Domésticos	257	324	26,1

Fonte: DIEESE (2001).

⁽¹⁾ Os empregados incluem os assalariados, os empregados domésticos assalariados e os empregados domésticos contratados por tarefa.

⁽²⁾ Inclui a administração pública.

Assim, verifica-se que o crescimento de contratos assalariados sem carteira ocorre, de forma significativa, a partir de 1996, período de inflexão

⁷ Alves (2009) utiliza Utilizamos o índice de desemprego total ao invés do desemprego aberto pela sua capacidade de expressar a amplitude da degradação do mundo do trabalho metropolitano. O desemprego total expressa a soma dos desempregos aberto e oculto. O desemprego aberto refere-se às pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos 30 dias anteriores ao da entrevista e não exerceram nenhum tipo de atividade nos sete últimos dias. O desemprego oculto corresponde às seguintes situações: a) desemprego oculto pelo trabalho precário, em que pessoas, para sobreviver, exerceram algum trabalho de auto-ocupação, de forma descontínua e irregular, ainda que não remunerada em negócios de parentes e, além disso, tomaram providências concretas, nos 30 dias anteriores ao da entrevista, ou em até 12 meses atrás, para conseguir um trabalho diferente deste; b) desemprego oculto pelo desalento, em que as pessoas não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos 30 dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos 12 meses. IN: Alves 2009, p. 194. ALVES, Giovanni. Reestruturação Produtiva e Trabalho não neoliberal Brasil: precarização do Trabalho e redundância salarial. Rev. Katálysis [online]. 2009, vol.12, n.2, p. 188-197.

descendente do índice de rendimentos real do trabalho assalariado. Um detalhe: apesar da “década neoliberal”, o emprego assalariado no setor público não apresentou, no período, uma queda significativa.

Alves (2009), constata que para além da “experiência vivida”, o processo de precarização da vida social engendrado pelo modelo neoliberal implementado nos anos 90 do século XX no Brasil, incute um amplo espectro de redundância, onde trabalhadores e trabalhadoras ainda não flexibilizados, sentem a ameaça real da proximidade precária que os aguarda.

Como indicado anteriormente pelo autor citado, elementos de precarização do trabalho como perda do poder de barganha sindical, crescimento do desemprego total, expansão dos contratos de assalariamento (precário/flexibilizado) se traduzem, no plano da estatística social, na perda da participação do trabalho na renda nacional.

No período de 1992 a 1998, a repartição do PIB entre trabalho, capital e administração pública demonstra uma significativa inversão de posições:

[...] a remuneração dos empregados (trabalho) que em 1992 era de 44%, cai para 36%, em 1998. A proporção do excedente operacional bruto (capital) que era de 38% em 1992, sobe para 44%, em 1998. O rendimento dos trabalhadores autônomos estagnou-se no período em torno de 6% (DIEESE, 2002 apud ALVES, 2009, p.196).

Enfim, sintetiza Alves: “são elementos objetivos de precarização do trabalho que atingem o conjunto do proletariado brasileiro, alterando o metabolismo social do trabalho no Brasil” (2009, p.196). Sobre o hibridismo instalado no Brasil pela novidade neoliberal dos anos 90, o referido autor continua sustentando a ideia de que o hipermoderno articula-se com atrasado, constatado pela vigência do convívio “ontogenético” da extração da mais valia relativa com a mais valia absoluta.

[...] num contexto de perda de poder de barganha sindical, exacerbou-se, numa dimensão inaudita, a extração da mais valia relativa (ao mesmo tempo, o crescimento das horas extras atingiu amplos contingentes de assalariados dos setores mais dinâmicas da economia brasileira) (ALVES, 2009, p.196).

Ricardo Antunes (2011) aponta duas formas gerais do que vem denominando precarização estrutural do trabalho: na forma de base taylorista/fordista o autor afirma a prevalência de uma atitude despótica, mas regulamentada e contratualista; na forma denominada “flexível liofilizada”, o referido autor encontra uma aparência mais participativa, mas responsável pelo desmonte dos direitos sociais do trabalho e pela generalização das modalidades da precarização, apontadas anteriormente por Alves (op. cit.).

Para Antunes, a nomenclatura utilizada contemporaneamente, parte do arcabouço propositivo de cariz “inclusivo”: “As ‘responsabilizações’ e as ‘individualizações’, os ‘parceiros’ ou ‘consultores’, os ‘envolvimentos’ dos novos ‘colaboradores’, as “metas” e ‘competências” (ANTUNES, 2011, p.416).

Tais denominações povoam o universo discursivo do capital e são, portanto, traços fenomênicos, encobridores de uma acentuada informalização e precarização do trabalho.

Antunes segue afirmando a necessidade de enfatizar que a informalidade, em seus distintos modos de ser, supõe sempre a ruptura com os laços de contratação e regulação da força de trabalho, tal como se estruturou a relação capital e trabalho especialmente ao longo do século XX, sob a vigência taylorista-fordista, quando o trabalho regulamentado tinha prevalência sobre o desregulamentado.

Apontando os caminhos percorridos pelo capital rumo à precarização estrutural do trabalho, afirma Antunes (2011):

Se a informalidade não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização. Se a boa teoria e a cuidadosa reflexão não devem borrar conceitos e categorias que são assemelhados e similares (mas não necessariamente idênticos), apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações torna-se, entretanto, imprescindível (ANTUNES, 2011, p.418).

Antunes conclui que “a flexibilização e a informalização da força de trabalho são caminhos seguros, utilizados pela engenharia do capital, para arquitetar e ampliar a intensificação, a exploração e, *last but not least*, a precarização estrutural do trabalho em escala global” (2011, p. 418).

O sistema capitalista de produção, como apresentado, tende a buscar novas formas de exploração. A cada ciclo, seja de crescimento econômico ou de crise sistêmica, notam-se novas formalizações de gestão do sistema capital/trabalho, em que a expropriação do trabalhador é latente e comprovadamente danosa à vida em sociedade. Nesse sentido, notamos a transformação conceitual utilizada, mormente pelos mais variados departamentos de recursos humanos das empresas, em que contemporaneamente dá-se ênfase à qualificação de mão-de-obra como fator primordial de empregabilidade, transferindo-se à classe trabalhadora a culpa por seu insucesso no ingresso ao mercado de trabalho.

2.4 Da setorialização às competências, um debate sobre a informalidade e a empregabilidade

A noção de informalidade surgiu na década de 60 do século passado, para dar conta do debate acerca do grande contingente de trabalhadores que migravam do campo à cidade em países subdesenvolvidos.

Apesar do avanço e desenvolvimento capitalista convivemos ainda com relações sociais características do período anterior à hegemonia deste sistema. Segundo Tavares (2010), tal fato não coloca nações caracterizadas por formas pré-capitalistas à margem do sistema:

A expansão e a complexificação do mercado requer predominantemente relações formais. Contudo, isso não justifica interpretações que segmentam a economia, como se o desenvolvimento capitalista não comportasse expressões de atraso, as quais, contraditoriamente, são inelimináveis da lógica do capital. Dentre as interpretações dualistas, a formulação mais conhecida – porque facilmente incorporada, tanto nos meios acadêmicos quanto nos políticos – é a da OIT (1972), segundo a qual a economia estaria dividida em dois setores: formal e informal (TAVARES, 2010, p.22).

Sobre a definição conceitual Tavares (op. cit., p.22) afirma que os conceitos de formal e informal tornaram-se senso comum. Contudo, nem é simples definir o conjunto de atividades denominado de “setor informal”⁸, nem este cabe numa única interpretação. Apesar de o termo ser usado com muita frequência, não há um consenso sobre a composição própria ao sistema de produção informal. Devido à complexidade dos fenômenos geradores, ao grau de heterogeneidade das ocupações, às relações sociais de produção e às implicações político-econômicas decorrentes, é muito difícil explicá-lo adequadamente.

Tavares (2010) aponta que entre as teses existentes duas são as mais importantes: a de corte dualista, que é fundamentada pelas análises da OIT (1972), e a que questiona a visão dual, concebendo a economia como um *continuum* de formas de organização da produção, em que o “setor informal” está integrado e subordinado à acumulação capitalista. Dessa forma, o referido autor sustenta a tese de que:

O trabalho informal, além de não constituir uma esfera de produção independente, vem sendo utilizado em larga escala por empresas do núcleo capitalista, sob a forma de trabalho assalariado por peça. Assim, evidencia-se que o assalariamento continua sendo a base da sociedade capitalista, ainda

⁸ Tavares (2010, pp. 34) aplica o uso das aspas por ser indicativo da crítica ao setorialismo. Assim os termos setor informal e setor formal aparecerão entre aspas sempre que for possível. Tavares, M. A. “O trabalho informal e suas funções sociais”. Revista Praia Vermelha/ Rio de Janeiro / v. 20, nº 1 / p. 21-36, Jan-Jun 2010.

que o desenvolvimento lhe permita explorar o trabalho sob formas que obscurecem sua verdadeira função social (TAVARES, 2010, p. 23).

Mas, segundo a mesma autora, o mercado estaria cumprindo a sua promessa de liberdade uma vez que:

Todos os indivíduos ali, no mercado de trabalho, estariam em condições iguais – vendedores de mercadoria –, embora na prática o trabalho continue sendo explorado, muitas vezes em condições bem piores do que no período fordista. A aparente igualdade, na verdade, cumpre a função de nutrir a desigualdade imanente à ordem burguesa (TAVARES, 2010, p.23).

A economia dual concebe a existência de um setor capitalista e outro não capitalista. Essa perspectiva reelabora a dicotomia da visão moderno-tradicional⁹, abordagem que, segundo Tavares (op. cit.), distinguia as áreas urbana e rural, essa por compreender as pequenas empresas, tecnologicamente atrasadas, intensivas em mão-de-obra e com baixa produtividade e aquela por compreender as grandes empresas com tecnologia avançada, intensivas em capital e com elevada produtividade do trabalho.

A partir do relatório do Quênia (1972¹⁰), há um avanço¹¹ em relação à visão moderno/tradicional, a dicotomia passa a ser explicada entre ricos e pobres das áreas urbanas e rurais. Introduce-se a questão do emprego. A partir daí o crescimento do “setor informal” parece não interessar ao fim capitalista.

⁹ Essa perspectiva visualizava o conjunto da atividade produtiva como a soma dos segmentos modernos e de subsistência, entre os quais não havia qualquer relação. No segmento moderno estariam as relações assalariadas e no setor de subsistência as formas de trabalho autônomas. Segundo essa abordagem, o desenvolvimento econômico do setor moderno teria a capacidade de ir incorporando os contingentes da população economicamente ativa, até extinguir o núcleo de subsistência. Tal pensamento levava a crer que seria necessária apenas uma política desenvolvimentista para corrigir tal distorção (LEWIS, 1969 In: TAVARES, 2010, p.35). Tavares, M. A. "O trabalho informal e suas funções sociais". Revista Praia Vermelha/ Rio de Janeiro / v. 20, nº 1, p. 21-36, Jan-Jun 2010.

¹⁰ O setor informal foi oficialmente tratado no Relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre o Quênia (1972). Nesse relatório procurou-se construir uma categoria analítica que descrevesse as características das atividades geradoras de baixas rendas e concentradoras dos trabalhadores mais pobres, no meio urbano. Em: CARNEIRO, F.C. Informalidade e terceirização: duas tendências opostas? Revista de Economia Política, v.4, n.04(56), p.2, out/dez 1994. Disponível em: <http://www.rep.org.br/pdf/56-3.pdf> Acesso em 13/05/2013.

¹¹ Para Nunura (1992, pp.197 - 198), “a dicotomia formal-informal avançou em três aspectos. Primeiro, incorporou um novo conceito para reconhecer um conjunto de atividades que cresceram, significativamente, no processo de industrialização do Quênia, (...). Segundo, não prejudica a falta de dinamismo e a baixa produtividade da pequena produção urbana, nem a considera como um reservatório de mão-de-obra em trânsito para o setor moderno. (...) Terceiro, a base da estruturação analítica, formal-informal, é implicitamente a forma de organizar a produção e não apenas a diferenciação tecnológica ou as características dos indivíduos. A segmentação, segundo as formas de organização da produção, pressupõe levar em conta a propriedade, o volume e a qualidade dos meios de produção, assim como o uso da força de trabalho; enquanto o enfoque moderno-tradicional pressupõe dualismo tecnológico entre o setor moderno e o tradicional.” In: Tavares (2010, p. 25). Tavares, M. A. "O trabalho informal e suas funções sociais". Revista Praia Vermelha/ Rio de Janeiro / v. 20 nº 1 / p. 21-36 / Jan-Jun 2010.

Passou a tratar-se de uma política de emprego, consolidando uma concepção que passa a articular informalidade e pobreza.

Tavares (2010) cita Souza e Araújo (1983), ambos apontam, a definição da OIT para o “setor informal” como a “maneira de fazer as coisas”. Para a OIT tais “coisas” estariam organizadas em empresas muito pequenas, com características que se contrapõem ao “setor formal”.

O quadro 2, a seguir, mostra as contraposições entre o “setor formal” e o “setor informal”, distinguidas pela OIT (1972) e apontadas por Tavares (2010).

Quadro 2
As contraposições entre o “setor formal” e o “setor informal”

Distinções formatadas pela OIT (1972): “Setor formal” x “Setor informal”	
“Setor Formal”	“Setor Informal”
Dificuldade de entrada	Facilidade de entrada
Utiliza recursos estrangeiros	Utiliza recursos locais
Empresas organizadas em sociedade corporativa	Organiza as empresas familiarmente
Grande escala de operação	Pequena escala de operação
Capital intensivo	Mão-de-obra intensiva
Tecnologia importada	Tecnologia adaptada
Qualificação formal e mão-de-obra estrangeira	Qualificação da mão-de-obra fora do sistema escolar “formal”
Mercados protegidos	Mercados são competitivos e não regulados

Fonte: Tavares (2010, p.24).

No entender de Tavares nenhuma atividade do “setor informal” carrega consigo todas as características, listadas, conjuntamente. Na perspectiva da autora o “setor informal” seria mais bem elucidado pelo que nega aos trabalhadores, ou seja, “proteção social e/ou renda suficiente para comprá-la” (TAVARES, 2010, p. 25).

Para a OIT (1972, p.5): “o setor informal, longe de ser marginalmente produtivo, é economicamente eficiente e produtor de lucros, embora pequeno em escala, e limitado por tecnologia simples, pouco capital e ausência de ligações com o setor formal”.

Na visão de Souza e Araújo (1983), é inadequado tratar o “setor informal” como uma esfera produtiva independente. Para os autores existe subordinação entre os segmentos, como definem:

[...] as atividades urbanas de pequena produção devem ser estudadas pelas articulações das diversas formas organizativas de produção entre si e com as atividades de corte capitalista. Considerando-se que essa pequena produção atua em mercados ‘permitidos’ pelo capital, suas relações com a produção capitalista devem ser examinadas privilegiando-se: as relações de trabalho e

de produção na pequena produção mesma; as relações da pequena produção com o 'setor' capitalista na compra/venda de insumos, na compra/venda de produtos, e na mobilidade de mão-de-obra (SOUZA e ARAÚJO, 1983, p.32 apud TAVARES, 2010, p.25).

Ainda sob a concepção dual formal-informal, Dedecca (1990), indica que, torna-se aceitável a convivência de formas de organização produtivas modernas e atrasadas. Sendo o setor informal para o referido autor:

[...] uma excrescência da modernização, sendo que o seu espaço teria que ser suficientemente elástico para incorporar aqueles contingentes de mão-de-obra que não conseguissem se empregar no setor formal. Esta elasticidade decorria de algumas características homogeneizadoras do setor informal, ou seja, baixos requerimentos de capital e de capacitação técnica, o que explicaria a facilidade de entrada neste setor (DEDECCA, 1990, p.180 apud TAVARES, 2010, p.26).

Para Cacciamali (1989), sob a ótica dual, o setor informal deveria desaparecer à medida que o processo de desenvolvimento se alastrasse, distribuindo os benefícios do processo econômico equitativamente.

Em Souza (1980) surge a formulação da abordagem da subordinação como contraponto à vertente dualista, conceituando a economia como um *continuum* de formas de organização da produção.

Nessa perspectiva afirma Tavares (op. cit., p.27): "O "setor informal" é visto como uma forma de produção subordinada e intersticial". Ainda dando continuidade a esse pensamento, trata-se de uma concepção de caráter integrado da acumulação capitalista, em que formas distintas de produção e distribuição são articuladas e subordinadas à produção capitalista. Dessa forma, há uma quebra da visão dual, nota-se que o "setor informal" ocupa espaços permitidos pelo movimento de acumulação do núcleo capitalista, esse, por sua vez, devido ao seu poder econômico possui a capacidade de dominar o mercado. Nota-se aqui, que dentro deste processo, o "setor informal" ocupa de forma integrada e subordinada os interstícios da produção capitalista.

Conclui-se, diante do que foi apresentado no parágrafo, que não significa que o desenvolvimento capitalista tenha como consequência o desaparecimento da pequena produção. O "setor informal" não se origina simplesmente do excedente de força de trabalho do "setor formal", mas da própria acumulação capitalista.

Na dinâmica da reprodução do capital, o trabalho, seja formal ou informal, "está sempre submetido aos mecanismos de exploração do modo de produção capitalista. Em outras palavras, o processo de acumulação

capitalista determina a questão do emprego na sua totalidade” (TAVARES, 2010, p.28).

Nessa formulação teórica, a da subordinação, a autora continua refletindo e percebe que há a possibilidade de incorporação das atividades não organizadas aos movimentos da acumulação do capital, portanto radicalmente diferente da concepção dualista. Nessa visão, “O espaço econômico onde o “setor informal” atua é destruído, criado e recriado pelo movimento da acumulação capitalista. Tal processo está diretamente relacionado ao dinamismo imprimido pelo núcleo capitalista, numa relação de subordinação” (TAVARES, op. cit., p. 28).

Na década dos anos 1990 a passagem de um padrão de produção a outro teve como justificativa, entre outras, a eliminação da rigidez. Pretendia-se um padrão flexível possibilitado por políticas macroeconômicas – privatização, liberalização e desregulamentação.

A flexibilidade se expressa em processos de terceirização que, por sua vez, tornaram-se possíveis, em termos materiais, graças ao desenvolvimento da microeletrônica, dado que esta permitiu fragmentar ao mesmo tempo o processo produtivo e a gestão da produção. A aplicação da ciência à produção respondeu pelas inovações tecnológicas; importantes personificações do capital encarregaram-se de promover a reestruturação produtiva; coube ao Estado criar o aparato legal, fazendo os necessários ajustes nas leis trabalhistas, para dar legalidade às formas de trabalho denominadas flexíveis (TAVARES, op. cit., p.30).

Nessa nova configuração, Tavares continua especificando que “o trabalho informal expande-se proporcionalmente ao volume do desemprego estrutural” (op. cit., p.30).

Machado (2002, p.98) ressalta que o debate em torno da informalidade em sua dimensão prática política sempre foi portador de uma inspiração crítica; segundo ele, o que permeava o debate era a aceitação de que o processo de industrialização era o gerador de uma inserção periférica de amplos contingentes demográficos na estrutura social, responsável pela dinâmica histórica, discutindo-se suas consequências sobre as condições de trabalho e de existência – e, portanto, sobre as respectivas tomadas de posição política prováveis e/ou possíveis. Para o referido autor, havia um consenso apontando que a superação do subdesenvolvimento era questão de política econômica resultante de relações de forças capazes de decidir sobre o comando dos aparatos de Estado.

De acordo com a opinião de Machado, observa-se que nessa dimensão prática-política, o debate sobre a informalidade era uma

particularização do confronto político mais amplo e tornava-se decisivo, definindo a forma e a natureza da inserção estrutural de grandes contingentes demográficos, inserção essa definidora de um destino histórico.

Contudo, Machado (2002, p. 101) considera que o papel mediador que o “quase conceito” de informalidade desempenhou no século XX está esgotado, tendo sido substituído por outro, o de “empregabilidade/empreendedorismo”. O referido autor acredita que, ao contrário do amplo debate crítico criado em torno da informalidade, o novo binômio adquire um sentido oposto, em que, existe um mecanismo de convencimento ideológico que faz uma reconstrução da cultura do trabalho adaptando-a ao desemprego, ao risco e à insegurança, que pareciam em vias de eliminação.

Segundo Machado (op. cit.), há a necessidade de uma “nova compreensão” sobre a totalidade da vida social pós-moderna, é necessário um esforço coletivo para o desenvolvimento de uma compreensão renovada de todo o conjunto da vida social, que tem se mostrado extremamente difícil. O referido autor indica o estado adiantado da inculcação de uma nova ideologia econômica desenvolvida para “garantir a permanência da adesão e do consentimento ativo dos trabalhadores aos novos modos de organização do trabalho, cujas principais características são a sua extrema individualização e subjetivação” (MACHADO, 2002, p.103).

Torna-se evidente, que foi fabricado e imposto à sociedade, um novo binômio, utilizado para atender as novas necessidades da produção, “empregabilidade/empreendedorismo”. Foi “imposto” à sociedade a partir do momento em que se torna fato a existência do empreendedorismo como disciplina de várias áreas acadêmicas, cultuando o “ser empreendedor” como aquele indivíduo que corre riscos, pois, ele é seu próprio empregador, ou seja, ele próprio cria a sua atividade remunerada. Enquanto na empregabilidade o indivíduo vai ter a sua carreira protegida dos riscos do mercado de trabalho, pois, ele torne-se empregável. Machado (2002, p.105) aponta para os perigos que acompanham o fim da centralidade no trabalho - “a expansão da criminalidade violenta, refutando considerações simplistas que não abordem as transformações sociais decorrentes da formatação individualista pós-moderna”.

Ainda segundo Machado (2002.), o binômio empregabilidade/empreendedorismo tem sido utilizado, para explicar e justificar as novas condições de trabalho. Foi jogado para o trabalhador a responsabilidade pelo desemprego, justificada através da falta de qualificação. O trabalhador

necessita agora, de uma nova geração de atributos para atender às novas qualificações exigidas.

Sobre a dimensão instrumental-adaptativa, empregabilidade/empreendedorismo, Machado (op. cit.) acrescenta que a polêmica não diz respeito apenas à aquisição de novas competências, mas a uma “dimensão simbólico-ideológica de adesão/convencimento que interfere sobre a autoimagem e a visão de mundo dos trabalhadores”.

Dessa forma, Machado (op. cit.) entende que sob a égide do par empregabilidade/empreendedorismo cria-se o ideal da mobilidade técnica, substituindo a especialização por uma polivalência que torna o trabalhador apto ao desempenho de ocupações com conteúdos múltiplos, pois, tais perspectivas “incutem ideologicamente a defesa da competitividade, da autonomia profissional e da independência pessoal” (MACHADO, 2002, p.105).

A irreversibilidade do projeto binomial é encarada por Machado (2002) como posta. Contudo, apesar das impressões do autor que definem “a deterioração crescente das condições do trabalho assalariado convencional”, o “trabalho livre, mas protegido” continua prevalecendo, imposto a uma superexploração, irremediavelmente crescente, imputada ao trabalhador.

Segundo Tavares (2010) o crescimento do desemprego estrutural¹² e da criação de vagas de emprego sem vínculo, sem direitos, denotam ao contrário de uma possível autonomia, a superexploração, a subordinação extrema e a precarização.

Tavares (2010) refuta qualquer afirmação que possa remeter a um possível fim da sociedade do trabalho. Categoria central, até que se possam vislumbrar diferentes formas de produção operando em conjunto em nossa sociedade, o que até hoje, segundo a referida autora, não ocorreu.

Sobre o debate do fim da sociedade centrada no trabalho, afiança Machado (2002), concordando com Tavares (2010): “é difícil imaginar a perda

¹² Segundo relatório do Banco Mundial, cuja base é “uma relação assalariada e sem registro na previdência social, o emprego informal responde por 54% do total de postos de trabalho urbano na região (América Latina e Caribe) e compreende dois grupos: (1) trabalhadores por conta própria informais, que representam 24% do total de empregos urbanos (variando de 20% ou menos na Argentina, Brasil, Chile e Uruguai a mais de 35% na Bolívia, Colômbia, República Dominicana, no Peru e na República Bolivariana da Venezuela, e (2) trabalhadores assalariados informais que correspondem a cerca de 30% do total regional de empregos urbanos e mais da metade de todo o trabalho informal (variando de 17% no Chile a mais de 40% na Bolívia, no Equador, na Guatemala, no México, na Nicarágua, no Paraguai e no Peru)” (PERRY et al, 2007, p.5 IN: Tavares, 2010, p. 36). Tavares, M. A.” O trabalho informal e suas funções sociais”. Revista Praia Vermelha/ Rio de Janeiro / v. 20 nº 1 / p. 21-36 /Jan-Jun 2010.

de vigência de um complexo de sentidos socialmente construídos, sem pensar no que é posto em seu lugar” (MACHADO, 2002, p.103).

Tavares (2010) entende que não interessa ao capital questionar a origem da informalidade ou os reais motivos que conduzem os trabalhadores a essa condição. Segundo a autora é importante que se assuma que “o sistema produtor de riqueza também condena trabalhadores a viver miseravelmente, isso equivale a encarar sem ilusões a contraditória relação capital-trabalho. Seria igualmente ilusório esperar essa posição das instituições que personificam o capital” (TAVARES, 2010, p.33).

Sobre a hipótese de se analisar preliminarmente uma fenomenologia dos modos de ser da informalidade, Antunes (2011, p.408-411) indica uma ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora da empresa contratante, muitas vezes em condição de desempregados. Em suas indicações de modalidades, assim dispõe: os “informais tradicionais”, os “informais assalariados” e os “informais por conta própria”.

- os “informais tradicionais” são aqueles inseridos nas atividades que requerem baixa capitalização, buscando obter uma renda para consumo individual e familiar. Ainda segundo o autor, essa modalidade divide-se: “menos instáveis” e “mais instáveis”, esses são recrutados temporariamente e com frequência remunerados por peça ou por serviço realizado, enquanto aqueles, possuem um mínimo de conhecimento profissional e na maioria dos casos desenvolvem suas atividades no setor de prestação de serviços;
- os “informais assalariados” são aqueles que passaram da condição de assalariados com carteira assinada para a de assalariado sem carteira, excluindo-se do acesso das resoluções presentes nos acordos coletivos de sua categoria;
- os “informais por conta própria” é uma variante de produtores simples de mercadoria, contando com sua própria força de trabalho ou de familiares e que inclusive podem contratar força de trabalho assalariada.

Numa crítica ao rigor conceitual Antunes (2011) afirma:

Se a informalidade não é sinônimo direto de precariedade, sua vigência expressa formas de trabalho desprovido de direitos e, por isso, encontra clara similitude com a precarização. Se a boa teoria e a cuidadosa reflexão não devem borrar conceitos e categorias que são assemelhados e similares (mas não necessariamente idênticos), apontar suas conexões, suas inter-relações e suas vinculações torna-se, entretanto, imprescindível (ANTUNES, 2011, p.418).

Entende-se pela abordagem da informalidade e sua relação com o sistema capitalista de produção, que existe uma movimentação nos dados relativos à inclusão de trabalhadores com direitos como assalariado na tabela abaixo. Essa mobilidade positiva na conquista de direitos relativos à entrada

no mundo legal, abrigado pelo escopo definido nas Consolidações das Leis do Trabalho no Brasil, nota-se residual, pois o percentual de trabalhadores que acessam essas garantias é muito pequeno. Trata-se então da informalidade, nas formas em que foram descritas neste trabalho, de componente indispensável ao capital, uma vez que o sistema capitalista de produção necessita dessa mão-de-obra descartável, com o intuito da obtenção de lucros exponenciais a seu favor.

O quadro 3 ilustra o grau de informalidade do mercado de trabalho brasileiro, sob a definição II. A análise aborda uma série histórica que compreende os levantamentos de 1992 a 2009.

Quadro 3
Grau de informalidade - definição II

Ano	Grau de informalidade (%)
1992	56,8
1993	57,5
1994	*
1995	57,2
1996	56,7
1997	56,7
1998	56,9
Ano	Grau de informalidade (%)
1999	57,6
2000	*
2001	55,7
2002	55,8
2003	54,8
2004	54,1
2005	53,3
2006	52,0
2007	51,1
2008	48,9
2009	48,4

(*) Dados não informados. Fonte: IBGE. Elaborado a partir de Disoc/Ipea (2011).

Notamos que de 1992 a 1999, houve um aumento considerável da parcela denominada “informal”, como apontada pela definição II desenvolvida pelo IPEA em 2011. Para a mesma parametrização notamos uma queda de 7,3 pontos percentuais entre 2001 e 2009. Contudo, em 2009 48,4% da massa trabalhadora nacional encontra-se, ainda sob a falta de regulamentação, de alguma ordem, no que tange as garantias de direitos trabalhistas no Brasil.

2.5 Legislação trabalhista no Brasil: da flexibilização à desregulamentação

Na década dos anos 1980, no mundo, e na década dos anos 1990, no Brasil, o sistema de relações de trabalho e a construção da regulação em torno dele foram apontados como sendo os principais responsáveis pela crise do padrão de desenvolvimento, sobretudo pela escassez de empregos para todos.

Segundo Santos (2009) a defesa da flexibilidade tornou-se majoritária. Apesar dos fatores de homogeneização e sinais de diferenciação, estabeleceram-se cinco grandes blocos temáticos:

- flexibilidade contratual, com estímulo à maior mobilidade dos trabalhadores através de novas modalidades contratuais;
- flexibilidade da demissão, concedendo maior liberdade ao empregador para romper o contrato de trabalho a um menor custo;
- flexibilidade na organização do trabalho, visando métodos mais modernos de uso e remuneração da força de trabalho;
- flexibilidade salarial, com o objetivo de fazer o custo do trabalho seguir as instabilidades do faturamento das empresas;
- flexibilidade do tempo de trabalho, associando a alocação das horas de trabalho às oscilações da produção (SANTOS, 2009, p.6).

Para Neto (1996, p.36), a discussão acerca da flexibilização do direito do trabalho exige do analista: “a contextualização mínima dos ambientes políticos, econômicos e trabalhistas enfocados, sob pena de, desconectando-se da realidade, consagrar como verdadeiras generalidades fantasiosas”.

Sobre a definição de flexibilização do direito do trabalho, afirma o autor:

A flexibilização do direito do trabalho é o conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva [...] é também entendida como um instrumento da adaptação rápida do mercado de trabalho (NETO, 1996, p.36).

A flexibilização apresenta um número infindável de conceituações, por Robortella (1994) é definida com o intuito propagandístico, como instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica; já para Neto (1996) e Numhauser-Henning (1993) é concebida como possibilidade de a empresa contar com mecanismos jurídicos que permitem ajustes rápidos ante as rápidas flutuações.

Enfim, a flexibilização varia de acordo com os fins, objeto e forma.

Quanto aos fins, a flexibilidade pode ser de proteção (adaptável em benefício do trabalhador), de adaptação (adequação das normas legais

rígidas a novas circunstâncias através da negociação coletiva mediante uma valoração global do que é mais conveniente ao trabalhador) e de desregulamentação (derrogação de benefícios trabalhistas).

No que se refere ao objeto, a flexibilidade pode ser interna (modifica aspectos de uma relação preexistente que subsiste, como é o caso do horário, jornada, condições de trabalho, remuneração, etc.) e externa (relacionada ao ingresso e à saída do mercado de trabalho). Quanto à forma, a flexibilidade pode ser imposta (pelo empregador e por ato unilateral do Estado) e negociada.

Neste sentido, indica Neto (1996, p.37), a desregulamentação “constitui-se no conjunto de instrumentos destinados à flexibilização na entrada e na saída do mercado de trabalho, de carácter interno e externo à empresa. Significa, igualmente, dependendo das especificidades, a erosão do aspecto típico (pode-se dizer, clássico) do contrato de trabalho”.

Críticos da rigidez do direito do trabalho¹³ no Brasil apontam, dentre outros, o conservacionismo e os princípios específicos inerentes ao direito do trabalho, como dificultadores de uma pretensa flexibilização ampla, geral e irrestrita.

O princípio da proteção do direito do trabalho aponta que a disparidade entre empregado e empregador deve ser compensada por meio de um ordenamento que proteja o primeiro integralmente. Outro princípio criticado pela corrente “pró-flex” é o da irrenunciabilidade de direitos, que anula todo tipo de renúncia aos direitos trabalhistas. Quanto ao conservacionismo, a crítica da corrente que apoia a flexibilização dos direitos do trabalho, define tal direito como o mais conservador. Segundo Fontes e Matos (2010):

O Direito do Trabalho é especialmente conservador quando se refere a mudanças. Toda ideia de flexibilização provoca o temor de que sejam cerceados direitos conquistados pelos trabalhadores; afinal, a história dos direitos trabalhistas se confunde com a do trabalho subordinado, da escravidão, da servidão, da revolução industrial e dos abusos sofridos ao longo desse tempo (FONTES e MATOS, 2010, p.46).

¹³ A corrente flexibilista apregoa que o direito do trabalho passa por fases de conquista dos direitos, promoção e afirmação desses, e, por último, de adequação à realidade atual, sendo que as convenções coletivas e a possibilidade de negociação e imposição de cláusulas *in pêlos e in melius* é que melhor promovem a adaptação e adequação do direito do trabalho à medida que proporcionam uma atualização do direito em face da época. Afirmam ser adeptos dessa corrente doutrinadores como Lobo Xavier, em Portugal, e Robortella, no Brasil. Este último a defende por meio da demonstração de que algumas normas são socialmente aceitas em períodos de abundância e rejeitadas em períodos de crise (FONTES e MATOS, 2010, p.240).

As citadas autoras chamam a atenção, ainda, para a confusão feita entre flexibilização de direitos trabalhistas e desregulamentação de direitos. Segundo as autoras, a associação das duas formas é feita para se negar a primeira. E argumentam:

A desregulamentação extingue por inteiro a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, faça por si mesma as condições de trabalho. De outro lado, a flexibilização pressupõe a intervenção estatal num entanto, com uma participação básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (FONTES e MATOS, 2010, p. 239).

Quanto às consequências da flexibilização das leis trabalhistas Fontes e Matos (2010), defensoras da flexibilização, apontam várias consequências, entre elas: a redução das taxas de desemprego; a redução da intervenção estatal nas relações de trabalho ampliando a autonomia privada; a redução de salário e da carga tributária, que aliadas à redução de carga horária, possibilitaria a contratação de outro trabalhador através do excedente; o fortalecimento dos sindicatos e entidades de representação; entre outras.

Segundo as autoras, com a redução da taxa de desemprego as convenções e acordos aumentariam minimizando as possibilidades de aumento de postos de trabalho; com a redução da intervenção estatal ampliando a autonomia privada, daria lugar a direitos básicos proporcionando mais possibilidades de negociação; com a redução de salário e da carga horária, como consequência teríamos a diminuição dos gastos com empregados e a empresa poderia investir mais, criando novos postos de trabalho e continuam suas conclusões afirmando que:

Na forma da legislação atual no Brasil, os direitos trabalhistas são indisponíveis. O empregado pode abdicar verbal ou expressamente de seus direitos, mas a renúncia não terá valor. Se o empregador combina com o empregado uma forma diversa de contrato, pode estar infringindo a lei, e o empregado, que se beneficiou até então dessa condição, ao ser demitido, procurará a justiça em detrimento à palavra que havia dado. Se as leis fossem flexibilizadas e se houvesse a possibilidade de disposição de direitos, ambos poderiam firmar um contrato mais seguro, sem medo de incorrer nas penas da lei (FONTES e MATOS, 2010, p.243).

Fontes e Matos (ibidem) observam, ainda, que os fatores de interferência no emprego no Japão e nos países europeus são muito diferentes dos que interferem no Brasil, pois estes apresentam ética diversa na aplicação salarial, variedade de culturas entre estados-membros, dimensões territoriais continentais, economia predominantemente agrária e extrativa. As autoras continuam afirmando, "o que vem se constatando em alguns países, como o Japão e os Europeus, em geral, é que os efeitos

trazidos pela flexibilização não foram tão satisfatórios quanto o esperado. Neles, o desemprego não diminuiu e os salários têm baixado em ritmo constante”.

A observação vem a calhar, já que quando se insiste em copiar políticas macroeconômicas, utilizam-se como exemplos a pujança desenvolvimentista das economias capitalistas centrais. Não seria de se estranhar que ao defender a flexibilização da legislação trabalhista, tal e qual, reestruturação internacional, esqueçam-se as diferenças apontadas pelas autoras, para só retornar a reafirmá-las, as diferenças, quando são encontrados fraquíssimos resultados advindos da reestruturação das relações trabalhistas nos países apontados como centrais ou desenvolvidos.

Cabe citar uma das correntes que se debruçam sobre o tema. Denominada por Fontes e Matos (2010) como antiflexibilista, à qual se opõem as autoras, a flexibilização pode não ser uma atualização do direito à realidade e sim um pretexto para precarizar os direitos alcançados com muita luta e mantidos com muita vigília, pelos trabalhadores.

Já para Neto (1996), a discussão referente à desregulamentação do direito do trabalho, no Brasil, deve subordinar-se ao marco regulatório existente. Segundo o autor, o sistema brasileiro já é extremamente desregulado no que se refere aos limites do empregador quanto à constituição e desconstituição da relação de emprego o que determina o discurso da desregulamentação. O governo brasileiro denunciou a Convenção 158 da OIT, que trata da terminação da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Este instrumento normativo internacional, apesar de não cumprido efetivamente na sua plenitude, estava em vigor no Brasil desde janeiro de 1996. A Convenção 158 da OIT prescreve normas destinadas a limitar o poder discricionário do empregador de desconstituir sem qualquer motivo a relação de trabalho. Por força de seus dispositivos, tanto a despedida individual como a coletiva (de vários trabalhadores) precisa preencher determinados requisitos procedimentais (direito de defesa, tentativa de reversão das dispensas coletivas, envolvimento das autoridades locais na tentativa de reversão total ou parcial das despedidas coletivas) para alcançar a regularidade jurídica.

Para Neto (1996, p.40) o desemprego não tem nas instituições jurídicas sua base de solução. Para esse autor, “há necessidade, portanto, de medidas econômicas de suporte à geração de emprego. De nada adianta, por exemplo, reduzirem-se drasticamente as garantias trabalhistas se o setor

produtivo destinatário dos benefícios de flexibilização estiver condenado a desaparecer em função da concorrência externa ou de qualquer outra medida decorrente da política econômica adotada”.

Há, portanto, a necessidade de políticas macroeconômicas que fomentem o investimento em infraestrutura, qualificação de mão-de-obra e maior abrangência do parque industrial nacional. Não há como aumentar o nível de empregos em um país sem a interferência estatal. Da mesma forma a simples flexibilização da legislação trabalhista sem a devida aplicação de políticas macroeconômicas que elevem o crescimento econômico nacional não surtirão efeito positivo para a melhoria da qualidade de vida da classe trabalhadora brasileira e a sociedade em geral.

Neto (1996, p. 40/41) defende a reforma das leis do trabalho com políticas articuladas e integradas, coordenadas pelo Estado e com a efetiva e permanente participação dos integrantes da sociedade civil (sindicatos, trabalhadores, movimentos sociais), no sentido de consagrar os seguintes institutos e aspectos: a liberdade sindical nos moldes consagrados pela OIT¹⁴; a representação dos trabalhadores por local de trabalho; a tutela da ação sindical em todos os níveis; o efetivo direito de greve; a negociação coletiva de trabalho em todos os níveis; o monitoramento das negociações coletivas e o direito de extensão por parte do Poder Executivo dos efeitos dos instrumentos normativos às realidades que, injustificadamente, resistirem à negociação; o desenvolvimento de políticas e a edição de legislação de fomento ao emprego; a desburocratização da lei processual do trabalho para diminuir o tempo da prestação jurisdicional; a reforma e atualização das leis de proteção do trabalho (identificação profissional, trabalho da mulher e nacionalização do trabalho); a reforma das leis individuais e a modificação da técnica legislativa, priorizando leis teleológicas com possibilidade de regulamentação por intermédio da negociação setorial ou de empresa; a edição de legislação compatibilizando-se a administração do trabalho (Ministério do Trabalho) aos novos padrões, especialmente em relação à inspeção do trabalho.

Ainda de acordo com Neto (1996), o problema do sistema jurídico do trabalho brasileiro não é o excesso de leis, mas a qualidade das mesmas. Trata-se de introduzir, segundo o autor, o fator trabalho enquanto ator social relevante.

A reforma trabalhista está em curso no Brasil desde a década dos anos de 1990. O que tem, sistematicamente, tornado o mercado de trabalho

¹⁴ Convenção 98 – Direito de sindicalização e de negociação coletiva – de 1949, ratificada pelo Brasil em 18/11/1952, entre outras. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/convention>.

mais flexível e com menos proteção social do emprego. O quadro 4 demonstra o sentido tomado pela flexibilização da legislação trabalhista no Brasil na década neoliberal.

Quadro 4
Flexibilização da legislação trabalhista no Brasil na década neoliberal

Flexibilização	Medida	Objetivos
Contratual	1. Cooperativa profissional ou de prestação de serviços (Lei 8949/94); 2. Contrato por tempo determinado (Lei 9601/98); 3. Contrato por jornada parcial (MP 1709/98); 4. Suspensão do Contrato de Trabalho (MP 1726/98); 5. Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto 2100/96); 6. Setor público: demissão (Lei 9801/99 e Lei complementar 96/99); 7. Trabalho temporário (Portaria 2, de 29/06/96); 8. Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples - 9517/96); 9. Terceirização (Portaria TEM de 1995 e Enunciado 331 do TST).	1. Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhistas da CLT); 2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais; 3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação. 4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes; 5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa; 6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal; 7. Redefine a Lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário; 8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho; 9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho.
Tempo de Trabalho	1. Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98); 2. Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1878-64/99).	1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva; 2. Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva.

Salarial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participação nos lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 10.10/2000); 2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94); 3. Salário Mínimo (MP 1906/97). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho; 2. Induz a “livre negociação”, através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; 3. Fim da correção do salário mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.
Organização do Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fim do Juiz classista (PEC 33-A/99); 2. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96); 3. Ultratividade acordo/convenção (MP 1620/98); 4. Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acaba com o juiz classista na Justiça do Trabalho; 2. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais; 3. Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes; 4. Define a contratação temporária de até 3 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.
Demissão	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comissão de Conciliação Prévia – CCP (Lei 8959/2000) 2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000); 3. Fiscalização do TEM (Portaria 865/95). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros; 2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do salário mínimo; 3. Restringe a atuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista.

Fonte: Pochmann (2003).

Sobre a evolução dos direitos trabalhistas na era Vargas, a evolução dos direitos previdenciários na era Vargas, a evolução dos direitos sindicais na era Vargas, a legislação trabalhista implantada durante o governo FHC e a legislação trabalhista proposta/implantada durante o governo Lula, os anexos I, II, III, IV e V trazem alguns quadros que esquematizam todas as modificações impostas para cada período citado.

O trabalho “Das fábricas aos cárceres: mundo do trabalho em mutação e exclusão social” foi desenvolvido por Castro (2010) a partir de fontes primárias e secundárias e é importantíssimo para aprofundar análises sobre a perda de direitos dos trabalhadores no decorrer dos anos 1990 e 2000 no

Brasil, apontando os câmbios na legislação trabalhista, descrevendo a criação e a tentativa de criação de leis que regulem o setor.

A flexibilidade na entrada do mercado de trabalho manifesta-se “pelas medidas legislativas que incentivam o trabalho *part-time*, pelos ingressos diferenciados ao trabalho para os jovens, pela multiplicação de possibilidades de emprego precário e temporário, pela redução de tutela do direito do trabalho das categorias sociais sub protegidas e pela deliberação das lógicas privatistas na oferta e na demanda de trabalho” (ROMAGNOLI, 1992, p.18 apud NETO, 1996, p.37)

A flexibilidade na saída do mercado de trabalho está assegurada pela: “legislação sobre a limitação do campo de aplicação e o rigor da tutela contra a despedida individual e por nova legitimação das reduções de pessoal” (NETO, 1996, p.37).

Segundo Neto (1996) pode haver ainda a flexibilidade desregulamentadora do tipo interna em relação ao seu objeto, ou seja, concernente a aspectos atinentes ao desenvolvimento das relações de trabalho cotidianas, circunscrita a temas que não envolvam a entrada ou a saída do mercado de trabalho, mas sim as condições de trabalho, remuneração e demais direitos estabelecidos em lei.

3 Da rigidez à flexibilidade: breve histórico, ferramentas pós-modernas de gestão e contrato de trabalho

As transformações recentes no mundo do trabalho trouxeram importantes modificações não apenas no âmbito tecnológico - marcado pela introdução de processos automatizados na produção - ou na gestão da produção - com a introdução de novos princípios organizacionais nas empresas, chamados genericamente de toyotismo ou modelo japonês - mas também nas próprias determinações sobre o que seriam as qualificações e comportamentos adequados para o trabalhador nessa nova fase de acumulação capitalista.

O desenvolvimento teórico focará a passagem do modelo fordista de produção para as novas formas de gestão ditas flexíveis, enfatizando sua repercussão sobre a subjetividade e trajetória de vida e profissional dos trabalhadores, com o intuito de melhor ilustrar o nosso objeto de estudo: o processo de terceirização de mão-de-obra, como ferramenta do sistema capitalista de produção, pautado na acumulação flexível, e as expressões da precarização das condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora.

De início, torna-se necessário explicitar que a acumulação flexível é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-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.

A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a "Terceira Itália", os vários vales do silício e a vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). Ela também envolve um novo movimento no mundo capitalista onde os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos

custos de transporte possibilitaram, cada vez mais, a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado.

Esses poderes aumentados de flexibilidade e mobilidade permitem que os empregadores exerçam pressões mais fortes de controle do trabalho sobre uma força de trabalho enfraquecida por dois surtos selvagens de deflação, força que viu o desemprego aumentar nos países capitalistas avançados para níveis sem precedentes no pós-guerra. O trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível em regiões que careciam de tradições industriais anteriores e pela reimportação, para os centros mais antigos, das normas e práticas regressivas estabelecidas nessas novas áreas.

A acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical — uma das colunas políticas do regime fordista.

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades, com frequência, muito específicas, de cada empresa. Mesmo os empregados “regulares”, ficam obrigados a trabalhar bem mais em períodos de pico de demanda, compensando com menos horas em períodos de redução da demanda, o que vem se tornando muito mais comum. Mais importante do que isso, acreditamos, é a redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. Vejamos como chegamos a esse patamar.

3.1 Taylorismo/Fordismo: o modelo americanista de produção

O passo inicial para o desenvolvimento da nossa pesquisa consistiu na apreensão do contexto histórico em que foi implantado o modelo de gestão do trabalho baseado no taylorismo, e o fordismo, como mecanismo de acumulação do capital, nos EUA.

O taylorismo se caracteriza pela intensificação do trabalho através de sua racionalização científica (controle de tempos e movimentos). O taylorismo pode ser bem definido como uma estratégia patronal de gestão/organização do trabalho, cuja ênfase é o controle e a disciplina, com vistas à eliminação da autonomia dos trabalhadores na produção e do tempo ocioso, buscando assegurar aumentos na produtividade. Esses princípios foram desenvolvidos por F. W. Taylor¹⁵, que se tornou um famoso consultor de empresas no início do século XX.

Fordismo é um termo que se generalizou a partir da concepção de Gramsci (1991), que o utiliza para caracterizar o sistema de produção e gestão empregado por Henry Ford¹⁶ em sua fábrica, a Ford Motor Company, em Detroit/EUA, em 1913. Gramsci associa tal sistema de produção à forma de racionalização que define um modo de vida, demandando “[...] um novo tipo humano, em conformidade com o tipo de trabalho e de processo produtivo [...] uma mão-de-obra estável, um conjunto humano (o trabalho coletivo) [...] uma máquina que se não deve desmontar nem avariar demasiadas vezes nas suas peças individuais [...]” (GRAMSCI, 1991, p.397/404).

Hoje o termo tornou-se a maneira usual de definir as características daquilo que muitos consideram constituir-se um modelo/tipo de produção, baseado em inovações técnicas e organizacionais que se articulam tendo em vista a produção e o consumo em massa. No que se refere ao processo de trabalho, o fordismo se caracteriza como uma prática de gestão na qual se observa a separação entre concepção e execução, está se baseando no trabalho fragmentado e simplificado, fundamentado na linha de montagem acoplada à esteira rolante (fluxo contínuo e progressivo das peças e partes, trabalho repetitivo e parcelado, velocidade e ritmo independem do trabalhador que executa suas funções através de rígida disciplina). A concepção exige trabalho altamente qualificado e encarrega-se dos projetos dos produtos e

¹⁵ Frederick Winslow Taylor (1856-1915) foi um engenheiro mecânico estadunidense, inicialmente técnico em mecânica e operário, formou-se engenheiro mecânico estudando à noite. É considerado o fundador da Administração Científica por propor a utilização de métodos científicos na administração de empresas. Seu foco era a eficiência e eficácia operacional na administração industrial. Sua orientação cartesiana extrema e seu controle inflexível, mecanicista, elevou enormemente o desempenho das indústrias em que atuou. Todavia, igualmente gerou demissões, insatisfação e estresse para seus subordinados e sindicalistas.

¹⁶ Henry Ford (1863-1947) foi um empreendedor estadunidense, fundador da *Ford Motor Company* e o primeiro empresário a aplicar a montagem em série, de forma a produzir, em massa, automóveis em menos tempo e a um menor custo. A introdução de seu modelo Ford T revolucionou os transportes e a indústria dos Estados Unidos. Foi um inventor prolífico e registrou 161 patentes nos EUA. Como único dono da *Ford Company*, ele se tornou um dos homens mais ricos e conhecidos do mundo.

planejamento da programação da produção e das tarefas da manutenção, sendo executada fora da linha de montagem.

Retomando o fio da meada sobre o fordismo, para Gramsci a hegemonia estadunidense dá-se por um fenômeno que determina um modo de vida coerente a uma adesão ao modelo taylorista/fordista, que o autor denomina americanismo. Segundo Gramsci, [...] a junção do sistema de Taylor com a mecanização do ritmo produtivo advindo da linha de montagem (GRAMSCI, 2008, p.15).

Podemos dizer que, desde o início da industrialização, a disciplinarização da força de trabalho para a produção industrial foi um dos pontos de atrito entre trabalho e capital. A adequação do trabalhador aos ritmos, tempos e rotinas do trabalho fabril sempre foi tensa, gerando conflitos. O uso da força e da violência contra os trabalhadores instrumentalizaram as tentativas de dominação num período pré-associativo. Com o surgimento do taylorismo/fordismo, o controle moral dos trabalhadores, incluindo aí sua vida sexual, seus hábitos alimentares, de lazer e de consumo, passou a ser fundamental nos processos de controle e adequação à produção. Era necessário que esse trabalhador gastasse seu salário racionalmente para manter sua força de trabalho e para permitir a própria expansão do modelo baseado na produção e consumo em massa. O combate sistemático e puritano ao consumo do álcool entre os trabalhadores e a valorização da família são exemplos de métodos adotados pelo sistema, na tentativa de racionalizar as relações e execrar o pecado dos desvios.

Nos termos de Gramsci (2008, p.15/16), o reconhecimento de traços culturais, “[...] associados à difusão de uma visão social e de mundo, marcada pela combinação do proibicionismo com a regulação puritana de hábitos sexuais, propagando o individualismo como antídoto para o associativismo de classe”.

Por outro lado, os altos salários pagos pela *Ford Motor Company* eram instrumentos para selecionar os trabalhadores aptos para o sistema de produção e de trabalho e para manter sua estabilidade.

Gramsci (2008, p.16/17), afirma: “[...] uma peculiar combinação de força (derrota do sindicalismo) e persuasão (altos salários, benefícios sociais, propaganda moral e instrução), representou a vitória do capitalismo estadunidense reformatado, sobre a antiga lógica artesanal de produção”.

Ruy Braga, na introdução do livro *Americanismo e Fordismo*, explicita:

Fordismo, pra Gramsci, traduz a socialização de um projeto hegemônico mais afinado com o objetivo “progressista”, para as classes dominantes tradicionais, de obstaculizar a queda tendencial da taxa de lucro, partindo da multiplicação das variáveis nas condições do aumento regulado do capital constante. Organicamente vinculado a essas questões, o fordismo refere-se, sobretudo, ao processo por meio do qual o grupo econômico portador da função produtiva, a burguesia industrial estadunidense, alcança sua “elaboração superior” (BRAGA apud GRAMSCI, 2008, p.19).

Continua Ruy Braga: “[...] o fordismo sintetiza a unidade entre a história e a lógica do desenvolvimento da burguesia americana como classe historicamente determinada”. No entender do citado autor, “Gramsci considera ‘progressista’, ‘racional’, toda a transformação social capaz de promover o desenvolvimento das forças produtivas do trabalho social. Isso supunha valorizar positivamente a ‘dimensão objetiva’ do fordismo, ao mesmo tempo em que se criticava a ‘irracionalidade’ da utilização do taylorismo pelos ‘industriais americanos’” (idem, p.21).

Com base nos esclarecimentos de Braga é possível afirmar que o americanismo expressaria a forma histórica de concreção da estratégia de pacificação das potencialidades democráticas advindas com a revolução bolchevique, tal como essa modalidade da revolução passiva se materializou na história estadunidense: a racionalização do trabalho e a organização de uma economia monopolista; a montagem de uma vasta rede de aparelhos hegemônicos privados, semipúblicos e públicos; a difusão e a inculcação de ideologias puritanas; e a constituição de uma nova classe média integrada pelos quadros técnicos e gestores da produção racional (BRAGA, apud GRAMSCI, 2008, p. 24). Após a quebra da bolsa de Nova Iorque, em 1929, o fordismo encontrou o seu correspondente em termos de economia política: o keynesianismo¹⁷. O auge do modelo fordista/keynesiano se deu no

¹⁷ O liberalismo clássico defendia que o próprio capitalismo continha mecanismos racionais e eficientes de autorregulação das condições socioeconômicas da sociedade. Dessa forma, o papel do Estado deveria se limitar a duas coisas: cumprir os contratos e garantir a propriedade privada. Esta “mão invisível” do capitalismo começou a ser criticada no final do século XIX, pois, na verdade, a realidade vista era muito diferente do que os liberais pregavam. Os mecanismos do capitalismo não estavam sendo racionais e eficientes no sentido de uma regulação social. A teoria da “mão invisível” foi amplamente questionada em um dos períodos mais difíceis da história do capitalismo: a Crise de 1929. Nessa época, o mundo inteiro se interrogou a respeito da eficiência do capitalismo. Após a crise, uma coisa ficou certa: a “mão invisível”, ou seja, os supostos mecanismos autorreguladores do capitalismo não eram suficientes para manter a economia nos trilhos. Oferecendo uma saída para a crise vivenciada, John Maynard Keynes, em 1926, postulou uma teoria que rompia totalmente com a ideia liberalista do *laissez-faire*, afirmando que o Estado deveria, sim, interferir na sociedade, na economia e em quais áreas achasse necessário. O modelo do Estado intervencionista (Estado de Bem-Estar Social) foi adotado por muitos países após o fim da Segunda Guerra Mundial, já que a interferência estatal parecia essencial para a recuperação do mundo no pós-guerra. A partir dos anos 1960, com a crise dos países centrais, ocasionada pela acumulação intensiva e por uma regulação monopolista, o keynesianismo também foi questionado, pois problemas

contexto de ascensão dos regimes democráticos nos EUA e Europa, da implantação do Estado de Bem-Estar Social e da expansão e acumulação acelerada de capitais.

Segundo Harvey, (1989, p.125):

O fordismo se aliou firmemente ao keynesianismo, e o capitalismo se dedicou a um surto de expansão internacionalista de alcance mundial que atraiu para a sua rede inúmeras nações descolonizadas. A maneira como este sistema veio a existir é uma história dramática que merece ao menos um ligeiro escrutínio caso desejemos compreender melhor.

No entanto, na esfera da produção, o trabalho rotinizado, as poucas habilidades manuais necessárias, o controle quase inexistente do trabalhador sobre o projeto, ritmo e organização da produção levaram a uma grande rotatividade da força de trabalho. O problema persistente de acostumar o trabalhador a sistemas de trabalho repetitivos, inexpressivos e degradados nunca foi totalmente superado.

A emergência do movimento sindical enquanto interlocutor dos trabalhadores junto ao patronato e ao Estado e a criação de sucessivas políticas de proteção aos trabalhadores foram algumas das formas adotadas pelo Estado de Bem-Estar Social para resolver o conflito latente e muitas vezes explícito entre capital e trabalho. Procurava-se compensar a degradação imposta por um trabalho cada vez mais rotinizado com aumentos salariais, o que, em vários momentos, não se mostrou suficiente para conter manifestações contrárias ao sistema, como as que ocorreram principalmente na década de 1960.

A reengenharia organizacional estaria incumbida de reinventar a empresa, transformar o negócio, definir novos objetivos, traçar novas estratégias para conseguir uma vantagem competitiva sustentável. Suas metas seriam: redirecionar a operação, reduzir os custos, melhorar a qualidade, aumentar a receita, incrementar a orientação do cliente e ajudar na fusão de empresas.

A reengenharia de processos trataria de enxugar os processos ou procedimentos que compõem a operação global da empresa.

A reengenharia de tarefas ou cargos estaria comprometida com a reestruturação de cargos e tarefas. Seria a flexibilização em si, tornando um

como inflação e instabilidade econômica tornaram-se reais. Foi assim que nasceu um novo modelo de liberalismo: o neoliberalismo, o qual estabelecia limites ao Estado e afirmava que as garantias da liberdade econômica e política estavam ameaçadas pelo intervencionismo. Conforme o neoliberalismo, Estado e mercado são formas de organizações antagônicas e irreconciliáveis.

profissional qualificado em um “novo” multifuncional trabalhador, polivalente e adaptável às circunstâncias, objetivando aumentar a contribuição de cada pessoa ao objetivo da corporação.

Diante do exposto, é preciso destacar que fordismo não se confunde com taylorismo. São processos de trabalhos com características particulares, mas que podem encontrar-se juntos. Enquanto o fordismo envolve extensa mecanização e crescente divisão do trabalho, visando o consumo de massa, o taylorismo pode ser aplicado em empresas médias e pequenas. O surgimento de novas formas de gestão da força de trabalho no regime de acumulação flexível pode ser entendido como a superação do fordismo/taylorismo? Também conta no fordismo/taylorismo a vida e o consumo no pós-trabalho. E isso continua em voga. Contudo, o modelo mostrou-se insuficiente para dar conta da competição cada vez mais acirrada e da busca por novos mercados, o que requer compreender, também, as transformações recentes nas formas de gestão do trabalho, como buscaremos demonstrar mais adiante.

3.2 Toyotismo – o modelo japonês de produção

Desde a década de 1990, pelo menos, tornou-se comum no Brasil a aplicação de políticas empresariais que apontem para o aumento de produtividade, com a inserção cada vez maior de máquinas e equipamentos de última geração (automação e robótica) aliada a uma política de minimização dos custos de produção, via corte de pessoal. Vejamos a origem deste modelo de gestão da produção.

O Japão foi o lugar de origem da chamada automação flexível, pois apresentava um ambiente diferente dos EUA: um pequeno mercado consumidor, capital e matéria-prima escassos, e grande disponibilidade de mão-de-obra não especializada impossibilitavam a solução taylorista/fordista de produção em massa. A resposta foi o aumento na produtividade na fabricação de pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos, voltados para o mercado externo, de modo a gerar divisas tanto para a obtenção de matérias-primas e alimentos, quanto para importar os equipamentos e bens de capital necessários para a sua reconstrução pós-guerra e para o desenvolvimento da própria industrialização.

No contexto de reconstrução após a Segunda Guerra Mundial, a Guerra da Coreia¹⁸ também foi de grande valia para o Japão, pois a provocou inúmeras baixas de ambos os lados e não deu solução à situação territorial até os dias de hoje. No decorrer da guerra, os dois lados fizeram grandes encomendas ao Japão, que ficou encarregado de fabricar roupas, suprimentos para as tropas na frente de batalha, além de caminhões Toyota, o que livrou a empresa da falência. Essa medida foi conveniente aos Estados Unidos, já que a localização geográfica do Japão favoreceu o fluxo da produção à Coreia e o aliado capitalista seria importante em meio ao bloco socialista daquela região. A demanda norte-americana incentivou a rotatividade da produção industrial e iniciou a reconstrução da economia japonesa. Nesse contexto, surge a expressão toyotismo, que é um modo de organização da produção capitalista originário do Japão, criado por Taiichi Ohno¹⁹ e surgiu nas fábricas da montadora de automóvel Toyota, após a Segunda Guerra Mundial, e que foi caracterizado como filosofia orgânica da produção industrial (modelo japonês), adquirindo uma projeção global.

Tinha como elemento principal a flexibilização da produção. Ao contrário do modelo fordista, que produzia muito e estocava essa produção, no toyotismo só se produzia o necessário, reduzindo ao máximo os estoques. Essa flexibilização tinha como objetivo a produção de um bem exatamente no momento em que ele fosse demandado, no chamado *just-in-time*. Dessa forma, ao trabalhar com pequenos lotes, pretende-se que a qualidade dos produtos seja a máxima possível. Essa é outra característica do modelo japonês: a qualidade total. O modelo japonês flexibiliza a rigidez do modelo fordista, rompendo com a hierarquia verticalizada de cargos e funções e com a forte relação entre o sindicato e o Estado.

Em termos de propostas, o capitalista lança mão desse expediente para pregar a aquisição de capital fixo e insumos, produzir onde o custo da mão-de-obra seja mais baixo e onde as leis trabalhistas e as conquistas dos trabalhadores sejam incipientes, visando um aumento da taxa geral de lucros.

O toyotismo, ou modelo de gestão japonês, possibilita às empresas produzir conforme a evolução da demanda. O empregador flexibiliza, dessa forma, a contratação de mão-de-obra, empregando mais trabalhadores em

¹⁸ A Guerra da Coreia foi travada de 1950 a 1953, opondo a Coreia do Sul e seus aliados, que incluíam os Estados Unidos da América e o Reino Unido, à Coreia do Norte, apoiada pela República Popular da China e pela antiga União Soviética.

¹⁹ Taiichi Ohno (1912-1990) é considerado o maior responsável pela criação do sistema toyota de produção e o pai do sistema kanban.

momentos de demanda aquecida e menos quando assim for necessário. Verifica-se, a partir daí, uma produção por escopo, sem a constituição de grandes estoques, uma acumulação flexível, dispare do modelo anterior, pautado no taylorismo/fordismo.

Segundo David Harvey:

A acumulação flexível, como vou chamá-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrão de consumo [...]. A acumulação flexível acarreta rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual tanto entre os setores como em regiões geográfica (HARVEY, 1989, p.140).

De acordo com Xavier (1997, p.157/159), o toyotismo apresenta cinco especificidades normativas: na relação capital/trabalho, por exemplo, torna-se fundamental o clima de trabalho cooperativo, deve ser fomentado um sentimento de “pertencimento” do empregado à empresa, enfraquecimento do sindicato reivindicativo; na organização do processo de trabalho, há o desaparecimento da noção de “posto de trabalho”, os trabalhadores realizam diversas tarefas em cooperação com a equipe e o trabalhador do chão da fábrica perde o poder de decisão; na gestão de fluxos de materiais e informação, eliminam-se os estoques, produzindo por demanda, ou *just-in-time*, evitando-se assim o desperdício; nas relações interpessoais, as empresas devem atuar apenas nas tarefas para as quais estão direcionadas, as demais tarefas devem ser terceirizadas, gerando assim dois tipos de relacionamentos entre elas, o primeiro, em que é estabelecido uma visão de parceria, com trocas de informações e tecnologias, e um segundo, caracterizado pela precarização da mão-de-obra; no modo de regulação, há o MITI (Ministério de Comércio Internacional e Indústria do Japão), que oferta crédito e políticas fiscais voltadas à produção.

Não obstante o tratamento que se costuma dar à experiência japonesa, é preciso alguns cuidados para que não se generalize ou, melhor, não se transponha uma realidade para outras sem questionamentos com relação a sua adaptabilidade ou incidência sobre outros contextos. Assim, devemos ter claro que o toyotismo ou modelo japonês está aqui sendo usado em referência a um modelo de administração.

Como o exemplo japonês tem sido um elemento central na discussão da crise do fordismo, é importante lembrar sobre o risco de generalizações dessa natureza, pois nem mesmo no Japão o toyotismo foi um “modelo” universal. Neste sentido, é fundamental destacar a heterogeneidade existente

na estrutura produtiva e societária, tanto lá como cá. Além disso, o fim da produção em massa não é uma evidência e nem um consenso teórico, ou seja, mesmo reconhecendo a importância e incidência desse modelo de gestão no emprego e na produção, é necessário atentar para o fato de que existem/convivem nas relações de produção e, conseqüentemente, nas relações de trabalho, características que são específicas do toyotismo, mas que há outros fenômenos qualitativamente diferentes dentro da mesma problemática.

Assim, lembremos que a partir de meados da década de 1970, as empresas toyotistas assumiram a supremacia produtiva e econômica, principalmente pela sua sistemática produtiva que consistia em produzir bens pequenos, que consumissem pouca energia e matéria-prima, ao contrário do padrão norte-americano. Com o choque do petróleo e a conseqüente queda no padrão de consumo, os países passaram a demandar uma série de produtos que não tinham capacidade, e, a princípio, nem interesse em produzir, o que favoreceu o cenário para as empresas japonesas toyotistas. A razão para esse fato é que devido à crise, o aumento da produtividade, embora continuasse importante, perdeu espaço para fatores tais como a qualidade e a diversidade de produtos para melhor atendimento dos consumidores.

Contudo, o reflexo do toyotismo no mundo e com ênfase nos países subdesenvolvidos gerou fragilidades nas relações trabalhistas, onde os direitos trabalhistas e os vínculos entre trabalhadores e patrão têm se tornado mais tênues, já que a flexibilidade exige uma qualificação muito alta e sempre focando a redução dos custos. Assim, o desemprego tem se tornado algo comum, como uma estratégia para evitar as reivindicações e direitos que os trabalhadores necessitam. Portanto, apesar das “maravilhas” e “novidades” que o toyotismo trouxe através da tecnologia nos modos de produção atual, esse mesmo modo desencadeou um elevado aumento das disparidades socioeconômicas e uma necessidade desenfreada de aperfeiçoamento constante por parte dos trabalhadores para simplesmente se manterem no mercado.

3.3 Terceirização

Como apresentado no item anterior, o modelo japonês, ou toyotismo, imprimiu uma remodelagem nas relações de produção, propiciando mais flexibilidade na gestão.

A partir dos anos 1970 verifica-se, nos países capitalistas centrais, uma transformação no mercado de trabalho, evidenciado por modificações nos diversos setores da economia. Muitas profissões deixaram de existir, outras surgiram. O setor de serviços cresceu rapidamente em relação aos setores primário e secundário, e os prestadores de serviços (a maioria terceirizados) se multiplicaram. Além disso, o toyotismo facilitou a diminuição do emprego formal em favor de uma crescente onda de trabalho parcial, subcontratações, temporários, estagiários e terceirizados.

Com a acumulação flexível fica visível a constituição de dois grupos distintos de trabalhadores dentro das empresas: um grupo central, composto por trabalhadores “qualificados”, cujos salários são relativamente mais altos e cujas tarefas são as consideradas “fim”, ou, estratégicas para as empresas. De outro lado, um segundo segmento, composto pelos trabalhadores “periféricos”, onde residem os trabalhadores sem vínculo empregatício com a empresa e cujos salários são, em geral, baixos e sem garantias de emprego. Tal grupo realiza as tarefas consideradas “não finalísticas”, ou atividades-meio, as que não são estratégicas para a empresa. Este grupo é, frequentemente, composto por terceirizados, subcontratados, temporários e estagiários. Cabe destacar aqui o nosso entendimento a respeito do que estamos tratando por terceirização. Do ponto de vista jurídico e acadêmico a terceirização é definida como o processo pelo qual as empresas/instituições deixam de desempenhar determinadas atividades, antes exercidas por trabalhadores diretamente contratados por elas, e as transferem para outra empresa (podendo também fazê-lo através de cooperativas), por meio de contrato de serviços. Nesse processo, a empresa que terceiriza é conhecida como “empresa mãe” e a empresa executora da atividade é conhecida como “empresa terceira” ou “contratada” (DIEESE, 2008, p.74).

Como buscamos apontar, a terceirização é um dos pilares da acumulação flexível, constituindo-se como uma forma de diminuir custos com mão-de-obra, visto que, em geral, um terceirizado tem custo inferior ao de um trabalhador regular. Tal investida neste tipo de prática é comumente tomada em nome da “focalização” e da “competitividade”.

Nos estudos sobre terceirização, percebe-se convergência do pensamento de alguns intelectuais assim como o de significados. Na concepção de Queiroz (1998), a terceirização é um processo de transferir a “terceiros” uma função antes exercida dentro da organização, como forma de a empresa concentrar-se em seu negócio central:

A terceirização é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo que essas se concentrem no seu negócio, ou seja, no objetivo final (QUEIROZ, 1998, p.53).

Para Amato Neto (1995) a organização repassa algumas atividades e recursos que para outras empresas:

O ato de transferir a responsabilidade por um determinado serviço ou operação/fase de um processo de produção ou de comercialização, de uma empresa para outra(s), nesse caso conhecida(s) como terceira(s). Nessa forma, a empresa contratante deixa de realizar alguma ou várias atividades cumpridas com seus próprios recursos (pessoal, instalações, equipamentos, etc.) e passa-as para empresa(s) contratada(s). (AMATO NETO, 1995, p.36).

Amato Neto (1995) propõe, ainda, que a empresa moderna centre seus esforços em atividades/operações que traduzam vantagens competitivas. Segundo esse autor, a organização, ao se concentrar em unidades de negócios com atividades redefinidas, diminui o número de processos, reduz as estruturas administrativas e repassa a uma rede de outras organizações - fornecedoras e subcontratadas - as atividades não essenciais.

Rezende (1997) apud Nery (2011, p.51) relaciona alguns fatores conjunturais e estruturais que levam à terceirização. Entre os fatores conjunturais se destacam: a crescente burocratização das empresas, resultando no enorme crescimento das atividades de apoio; a redução dos níveis hierárquicos, decorrência de custos e novos processos de trabalho; e a necessidade de caixa para as atividades principais, gerando a venda de ativos e descarte de atividades anteriormente integradas.

Entre os fatores estruturais destacam-se:

O pagamento do bem ou serviço quando de sua efetiva utilização, o que demanda menor volume de capital de giro, além de transformar salários e encargos sociais, antes custos fixos, em custos variáveis; o direcionamento da preocupação para os segmentos rentáveis da cadeia produtiva; os ganhos de especialização, isto é, as empresas especializadas podem obter ganhos superiores em razão de maior eficiência, passando a focar em seus processos básicos; a exploração das competências centrais que a empresa acredita possuir; a flexibilização da produção, que permite alterações variadas na composição de produtos adequando-os às exigências do mercado pela redução de custos e matérias-primas; a globalização, ou seja, transformação de atividades artesanais e áreas pré-capitalistas em atividades integradas ao mercado; a facilidade de

controlar os ativos; a subutilização de ativos; o melhor aproveitamento do desenvolvimento tecnológico; e, o encurtamento do ciclo de vida de produtos e processos, bem como a possibilidade de diferenciação (REZENDE, 1997 apud NERY, 2011, p.52).

Segundo Negrão (2007, p.35), a necessidade de aperfeiçoar a estrutura organizacional vem ao encontro das novas estratégias de gestão, entre elas a formação de parcerias que permite às empresas concentrarem-se em atividades-fim, ou *core business*, deixando para as organizações parceiras a execução das demais. A opção de focar no negócio central: “leva à formação de uma rede de empresas contratadas que passam a compartilhar a execução de atividades operacionais relacionadas ao processo produtivo e de serviços. A terceirização é produto da reestruturação organizacional que promove relação de parceria com outras organizações” (Ibidem).

Negrão também realça os papéis administrativos exercidos pelas organizações envolvidas no processo de terceirização: a “empresa-mãe” e “empresa-terceira”. A empresa-origem ou empresa-mãe transfere parte de suas atividades para a empresa-destino ou empresa-terceira, que pode operar tanto dentro do seu próprio espaço ou nos limites do espaço físico da primeira empresa citada.

O autor aponta a importância de que a empresa-terceira tenha independência administrativa da empresa de origem e que opere com seu próprio capital, no sentido de obter flexibilidade na produção e no trabalho.

Ocorre, ainda, a ampliação do processo de terceirização gerando a denominada “quarteirização”. O termo quarteirização²⁰ é definido por Dias (1998) como processo gerencial em que a gestão da contratação é delegada pela empresa mãe à outra empresa, que passa a exercer a função de gerenciamento dos serviços terceirizados que serão por ela administrados. A empresa gestora da terceirização passa, então, a exercer papel de interlocução entre a organização-mãe e as novas empresas-terceiras, agora chamadas “quarteirizadas”.

Child (2005) aponta que o conceito de terceirização pode também ser usado para descrever a transferência de atividades de um país para outro. Tal processo, denominado *offshoring*, ocorre quando grande parte da produção é

²⁰ É a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizadora, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores (DIAS, 1998, p.4).

deslocada de plantas localizadas em países desenvolvidos para outras unidades em países em desenvolvimento. Para Negrão (2007, p.40/41), a expansão das atividades terceirizadas para outras localidades busca atender propósitos de redução de custos, eficácia de produção e configuração de novos formatos organizacionais.

A difusão das novas formas de gestão como propósito de obter “maiores níveis de produtividade e qualidade” tem conduzido as organizações a processos de adaptação e reestruturação. Esse arranjo organizacional segmenta a estrutura em unidades, ex.: planejamento, *marketing*, finanças, vendas, produção. A relação diversificada de funções e tarefas é denominada “diferenciação”. Segundo Negrão:

Cada processo de diferenciação é acompanhado por diferenças na orientação cognitiva e emocional dos executivos das diversas unidades e também por diferenças na estrutura formal dos diversos departamentos. A terceirização se aplica de forma diferenciada e ajustada a cada unidade da organização (NEGRÃO, 2007, p.37).

Por mais que as unidades se diferenciem, em sua natureza há a necessidade de os setores se organizarem de forma cooperativa. O esforço conjunto e convergente para atingir os objetivos organizacionais é definido como “integração”.

Negrão (2007) mostra que a diferenciação, também definida como “focalização”, procura concentrar-se nas atividades-fim. Já a integração implementa, a partir da adoção de arranjos cooperativos com outras organizações, novas formas de relação entre empresas e o estabelecimento de objetivos complementares. Vejamos:

As mudanças requeridas pelo mercado exigem também transformações no que se refere à gestão do trabalho. Havendo a tão propalada maior participação dos funcionários, prevalecendo a necessidade de se criar instrumentos que possibilitem aos indivíduos se adaptar às possíveis mudanças no clima e na cultura organizacionais. A integração e diferenciação podem vir a afetar o conjunto de valores e atitudes praticados na organização, bem como o relacionamento interpessoal, interfuncional e interorganizacional ligado às novas funções a serem adotadas. [...] antes de adotar o processo de terceirização, torna-se prudente comparar as desvantagens e os benefícios do processo em relação a cada aplicação específica (DOIG *et al.*, 2001, p.27 apud NEGRÃO, 2007, p.38).

Para Child (2005) apud Negrão (2007), existem atrações e problemas na terceirização, de acordo com ele, o quadro 5 a seguir, em suas duas primeiras linhas, dizem respeito à empresa focar em suas atividades essenciais e centrar os esforços na busca de especialistas do mercado que agreguem mais valor ao seu negócio central. O movimento da terceirização conduz a organização a

estabelecer limites para aumentar o grau de concentração de atividades nas suas competências centrais, as quais criam mais valor à organização.

Quadro 5
Atrações na terceirização

ATRAÇÕES
1. Possibilita que as companhias se concentrem no que elas fazem melhor.
2. Permite que elas selecionem e utilizem o melhor conhecimento disponível no mercado para assumir outras responsabilidades.
3. Oferece economias de custo imediatas, possibilitando que a estrutura de custo fixo seja transformada em estrutura de custo variável.
4. Livra as companhias de problemas operacionais e acúmulos na cadeia de valor.
5. Evita situações problemáticas de relações de trabalho e deficiências administrativas.
6. Auxilia na redução do quadro de funcionários e dos níveis hierárquicos.
7. Fortalece o controle administrativo dentro da organização.

Fonte: Negrão (2007, p. 43, adaptado de Child (2005).
Formatação: Negrão, 2007.

A terceira atratividade está associada à diminuição dos custos resultante da terceirização de processos. Considerando o ambiente globalizado, frequentemente se observa que provedores externos de produtos ou de serviços podem suprir a organização com custos mais baixos do que os departamentos internos da própria organização.

A quarta atratividade registra os benefícios da terceirização na cadeia de valor, podendo ser diluídas para as demais áreas da organização. Se, essa mesma unidade com desempenho insuficiente tem um papel essencial na empresa, o seu fechamento tem que ser compensado pelo pleno andamento das vendas de seus produtos e serviços por meio da terceirização.

A quinta e sexta atratividades referem-se à eliminação de possíveis problemas de natureza comportamental e estrutural. Ao transferir atividades anteriormente assumidas pela própria empresa à empresa-terceira, essa ação, segundo Negrão (2007, p.44) “auxilia na redução do quadro de funcionários, níveis hierárquicos – *downsizing* – e, conseqüentemente, diminuem-se possíveis atritos pessoais e ineficiências decorrentes do mau desempenho no trabalho”.

Segundo esse raciocínio, é fundamental observar que a terceirização implica em mudanças estruturais do formato da organização privilegiando as formas de rede. Tal modelo organizacional sugere redução dos níveis hierárquicos, redução do quadro de funcionários e terceirização integrada por redes.

Dessa forma, de acordo com Negrão (2007, p.45), o fortalecimento do controle administrativo completa a lista de atratividades ao optar-se pela terceirização, “prevalece a necessidade de substituição dos controles tradicionais, como relatórios e avaliações de planos estratégicos, por mecanismos mais eficientes que monitorem todo o encadeamento dos processos terceirizados”.

Como já apontado pelo citado autor, o processo de terceirização revela problemas de ordens diversas. O primeiro, evidenciado por Child (2005 apud NEGRÃO, 2007) e apontado no quadro 6, está ligado à opção de algumas empresas pela adoção da terceirização de atividades-fim. Segundo o referido autor, essa decisão leva à perda de habilidades e competências fundamentais, bem como do controle sobre as atividades essenciais da organização.

Quadro 6 Problemas na terceirização

1. A terceirização de atividades-fim leva à perda de habilidades e competências fundamentais.
2. Falta de credibilidade nos fornecedores.
3. Contratos mal elaborados.
4. Perda do moral dos empregados.
5. Problemas de comunicação.
6. Perda do controle sobre a atividade terceirizada.
7. Intensa pressão sobre os fornecedores.
8. Exploração da dependência das organizações por parte dos fornecedores

Fonte: Adaptado de Child (2005 apud Negrão 2007, p. 45). Formatação: Negrão, 2007.

O segundo problema ocorre quando a confiabilidade nos fornecedores contratados passa a ser questionada pela contratante.

O terceiro problema está associado às questões contratuais. Os contratos de terceirização são, ocasionalmente, incompletos ou imprecisos. Os

incompletos são motivados pelo excesso de confiança entre os parceiros, o que leva à ausência de cláusulas que podem ser essenciais na relação da parceria.

O quarto problema especificado por Child (2005 apud NEGRÃO, 2007) mostra que a terceirização pode provocar a perda do moral dos empregados, tanto daqueles que serão terceirizados como dos que permanecem na organização, pois, quando os empregados não são consultados previamente sobre a terceirização, os temores surgem, afinal esta terceirização pode estar ou não, associada a redução do quadro de pessoal. As reações manifestam-se no que diz respeito à segurança do emprego e à subestimação das habilidades e valor dos empregados, consequência disso, é a perda da moral como citada anteriormente, já que essa representa o conjunto de hábitos julgados válidos universalmente, e diante dessa quebra os empregados serão afetados moralmente. Acaba que todo esse processo pode provocar mais consequências, como a demissão voluntária de trabalhadores cujas habilidades a companhia reteria após a implantação da terceirização, já que, alguns empregados, detentores de conhecimentos específicos sobre a empresa, seriam essenciais na ligação entre as equipes externas, gerando com isso novas responsabilidades para os remanescentes.

O quinto problema no processo de terceirização refere-se à comunicação interpessoal e interprofissional. Segundo Thurm (2004) apud Negrão (2007, p.47), “isso é mais provável ocorrer quando as comunicações acontecem entre organizações de diferentes países. Nesses casos, as empresas deparam com diferenças linguísticas e culturais”.

O sexto problema no processo de terceirização diz respeito ao risco que a empresa contratante pode ter quanto à perda do controle sobre as atividades terceirizadas. A fim de diminuir esse risco, “tem sido recomendado, na aplicação da terceirização, que um grupo de gerentes da própria empresa seja mantido de modo a lidar com o grupo da atividade terceirizada. Terceirizar uma atividade não significa que a organização contratante deva abdicar da responsabilidade administrativa sobre o processo” (NEGRÃO, 2007, p.47).

O sétimo problema no processo de terceirização refere-se à pressão da contratante sobre os seus fornecedores, isso se dá porque o excesso de exigências nas relações com os fornecedores na busca de economia de custos pode gerar perdas de qualidade dos produtos e serviços terceirizados, afetando a imagem da empresa e a satisfação dos seus clientes” (NEGRÃO, op. cit.).

Podemos ainda apontar o excesso de influência dos fornecedores sobre a empresa contratante como um problema no processo de terceirização. Uma

forma de prender a contratante seria a falta de previsão quanto a ajustes monetários em transações de contratação de longo prazo. Essa falha orçamentária subjugaria a contratante a uma relação de dependência com a contratada, sendo a empresa contratante obrigada, contratualmente, a manter vínculos que podem se tornar indesejáveis no correr tempo.

Para Rezende (1997) apud Nery (2011), a terceirização e a integração vertical não são excludentes e o processo de terceirização apresenta vantagens, riscos e desvantagens que devem ser considerados. Entre as dificuldades e riscos mais comuns, encontram-se: “a dificuldade em estabelecer parcerias; o risco de engendrar novos concorrentes e de criar dependência do fornecedor; dificuldades para gerenciar contratos; e a natureza do processo produtivo do bem ou serviço” (REZENDE, 1997 apud NERY, 2011, p.52).

De acordo com Viana, Delgado e Amorim (2011), na forma, a terceirização pode ser interna ou externa. Segundo os referidos autores a terceirização interna inspirou a súmula nº331 do TST, que trataremos posteriormente. A terceirização externa liga-se mais de perto à questão do grupo empresarial.

Quando externa a terceirização fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras²¹, espalhando também os trabalhadores criando a possibilidade de produzir sem reunir.

Quando interna a terceirização divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, neste caso cria-se a possibilidade de reunir sem unir.

De acordo com os autores, fica claro que a terceirização afeta ambos os lados, tanto a empresa como os trabalhadores. Esses duramente, diga-se de passagem, pois, afeta também as fontes do Direito do Trabalho, dificultando as normas protetivas, facilitando as normas precarizantes e enfraquecendo aquela sanção paralela e, desse modo, debitando cada artigo da CLT.

3.4 Terceirização no mundo

Segundo Pochmann (2008, p.11) a terceirização de atividades e ocupações da mão-de-obra tornou-se imperativo do novo padrão de produção

²¹ Note-se que em alguns setores – como na indústria automobilística – esse processo começou a renascer várias décadas atrás; mas só recentemente pôde se disseminar por todo o mercado, graças à informática e à microeletrônica.

que vem ganhando dimensão desde a crise do fordismo na década de 1970. Nesse sentido, afirma: “A emergência do sistema japonês de manufatura (toyotismo) tem permitido maiores ganhos de produtividade, como aqueles que em 1980 permitiam a Toyota produzir 69 carros por trabalhador, enquanto a General Motors somente alcançava 9 carros por trabalhador”.

Pochmann também indica que, nos países desenvolvidos, enquanto a terceirização mantinha-se como um fenômeno nacional, a regulação pública do trabalho evoluiu, com o objetivo de evitar o avanço da precarização no uso e remuneração da mão-de-obra. Para ele torna-se importante ressaltar a tendência da atuação sindical “em termos de incorporação da mão-de-obra terceirizada no âmbito da negociação coletiva de trabalho, contornando a diferenciação das condições e relações de trabalho no interior do processo produtivo” (POCHMANN, 2008, p.11).

Segundo estudos do DIEESE (2007), nos Estados Unidos os trabalhadores se mostram bastante preocupados com o fenômeno da terceirização, notadamente pela admissão de trabalhadores procedentes da Índia, da China e do Leste Europeu que se submetem a salários inferiores aos percebidos pelos americanos, mesmo executando tarefas qualificadas, incentivados a buscar vínculos trabalhistas, mesmo indiretos, com empresas estrangeiras, possivelmente devido às condições econômicas e sociais dos países de origem. O incremento na realocação de empresas americanas para outros continentes e as aquisições de componentes em outros países por empresas localizadas em solo americano também constituem preocupação para os trabalhadores.

Na União Europeia, o baixo atrativo para quem terceiriza, devido às pequenas diferenças salariais entre os trabalhadores, não tem constituído um fator impeditivo ao crescimento da terceirização, atraindo também trabalhadores daqueles países, afirmam os estudos do DIEESE (2007, p.16).

No caso dos países de economia periférica, ou seja, em desenvolvimento ou não desenvolvidos, a terceirização vem associada a um ambiente de persistente redução de custos e está focalizada nas atividades de baixa qualificação e menor tempo de formação do trabalhador, ao contrário das características do processo de terceirização de mão-de-obra em economias avançadas, que se caracteriza pela à ampliação dos investimentos em qualificação e especialização do trabalhador.

Barros (2011), em palestra proferida no Seminário Internacional de Direito do Trabalho, promovido pelo CEDES–SP²², analisa que comparativamente o arcabouço jurídico trabalhista que trata da terceirização na Espanha, no México, na Argentina, na França, na Itália, na Alemanha, nos Estados Unidos e no Japão.

A partir das análises do referido autor, formatamos comparativamente, a situação jurídico-trabalhista dos países citados, conforme se verifica no quadro 7:

Quadro 7
Direito do Trabalho comparado

País	Lei	Determinações
Espanha	Art. 42 do Estatuto dos Trabalhadores	A terceirização é lícita, gerando, conforme o caso, responsabilidade solidária pelos encargos trabalhistas das empresas envolvidas. Para eximir-se dessa solidariedade, o empresário beneficiário dos serviços deve, segundo o mesmo art. 42, exigir da empresa prestadora a comprovação do recolhimento das cotas da seguridade social. No tocante aos direitos trabalhistas, o empresário responderá solidariamente durante um ano após o término do contrato pelas obrigações salariais contraídas durante a vigência desse mesmo contrato.
México	Lei não informada	É vedada a contratação de pessoas feita por intermediário, exceto se efetuada por empresa especializada, o que descaracteriza a intermediação.
Argentina	Decreto nº 390/76	Somente é admitida a locação temporária de trabalhadores, com responsabilização solidária ente a empresa prestadora de serviços e a tomadora quanto aos efeitos trabalhistas. É permitida a terceirização, desde que a contratada não desenvolva a mesma atividade-fim da contratante. A prestadora ou fornecedora de serviços deverá também ter sua própria organização e finalidade bem caracterizadas.
França ²³	Art. 2º da Declaração de Direitos assinada após a Revolução aboliu este tipo de trabalho, considerando-o como uma exploração de subempreiteiros (1848).	Proíbe de forma rigorosa a intermediação de mão-de-obra ou <i>marchandage</i> . A terceirização na França é feita por intermédio de contratos de cooperação entre as partes, sendo que é utilizada também para as atividades-fim da empresa, desde que o poder diretivo venha do terceirizado.

²² Advogados de empresas privadas e de grandes bancas, estudiosos da área trabalhista, sindicalistas e estudantes participaram do Seminário Internacional de Direito do Trabalho ocorrido em São Paulo em 27/05/2011, promovido pelo Centro de Estudos de Direito Econômico e Social (Cedes). Disponível em <http://www.conjur.com.br/2011-mai-27/encontro-justica-trabalho-cedes-reune-330-pessoas>. Acesso em 15/04/2013.

²³ Sobre terceirização na França, ver: MARCELINO, P. R. P. Terceirização do Trabalho no Brasil e na França. In: II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina. Crise das Democracias Latino-americanas: dilemas e contradições, 2006, Londrina. Anais do II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina, 2006, p. 8/14.

	O Código do Trabalho Francês, no seu art. L 125.3 proíbe a intermediação de mão-de-obra que tem a intenção de cessão de mão-de-obra diferente do trabalho temporário.	
Itália	Lei nº 264/49	Proibida a terceirização.
Alemanha	Lei não informada, denominada subempreitada.	A terceirização se dá por subempreitada, não havendo qualquer legislação sobre o tema, resolvendo-se algumas relações mediante contratos coletivos. Ocorre com bastante frequência, sobretudo nos setores de fabricação de automóveis, na siderurgia e no setor químico.
Estados Unidos	Lei não informada.	Os grandes empreendimentos, principalmente na área tecnológica, possuem fabricantes de componentes específicos em várias partes do mundo (Hong Kong, Coreia, China, Cingapura).
Japão	Lei do Trabalhador Subcontratado (<i>Worker Dispatching Law</i>), de 1985, autorizou a terceirização.	A subcontratação de mão-de-obra ou terceirização é praticada em larga escala em todas as atividades estranhas à atividade-fim da empresa. 45% dos trabalhadores do setor siderúrgico são subcontratados, chegando a 60% em algumas usinas mais modernas. Os sindicatos são favoráveis à subcontratação e à terceirização, porque entendem que há uma melhoria acentuada nos resultados das empresas. Proibida a terceirização no transporte portuário e na construção. O objetivo desta lei foi de regulamentação desta modalidade de trabalho como uma forma de prevenção da exploração dos trabalhadores
Colômbia	Lei não informada. N/D	“Lícita a atividade de prestação de serviços “a outras empresas, sendo os legítimos empregadores e não intermediários, que dirigem e exploram por conta própria sua atividade”, cabendo também a responsabilidade solidária quanto aos inadimplementos trabalhistas.
Suécia	Lei não informada.	Proibida a terceirização.
Coreia do Sul, Taiwan, Hong Kong, Cingapura.	Lei não informada.	Usam muito a terceirização, com o objetivo de cumprir os contratos de produção de mercadorias, em face de encomendas feitas por pequenas empresas.

Fonte: Barros (2011, p. 3/5).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) intervém sobre a intermediação de mão-de-obra, tendo adotado duas convenções que limitam as atividades das agências de colocação: a Convenção nº 34 (1933) e a Convenção nº 96 (1949). O Brasil ratificou, em 1968, a Convenção nº 96, mas denunciou-a

em 1972, a pretexto de haver decidido regulamentar a prestação de trabalho temporário através da Lei nº 6.019/74²⁴.

A OIT também estimulou a organização de serviços públicos e gratuitos de emprego através da Convenção nº 88, de 1948²⁵, que foi ratificada pelo Brasil em 1957.

Ainda que de forma indireta, a OIT mostrou-se favorável à terceirização na Convenção nº 161, de 1985²⁶, que entrou em vigor no plano internacional em 17/02/1988. Aprovada no Brasil pelo Decreto-Legislativo nº 86, de 14/12/1989, ratificada em 18/05/1990 e promulgada pelo Decreto nº 127, de 23/05/1991, estabelece, no art. 7º, que os serviços de saúde do trabalho serão organizados para uma só empresa ou para várias empresas, podendo ser terceirizadas as atividades de assistência médica.

A Recomendação nº 193 da OIT²⁷, desestimula o surgimento de falsas cooperativas de mão-de-obra ao dispor que as cooperativas não podem ter tratamento menos benéfico do que o das empresas privadas.

Mais recentemente, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Recomendação nº 198, de 2006, sobre relações de trabalho, que dispõe no sentido da legislação definir, de forma clara, a existência de trabalho subordinado e distingui-lo do trabalho independente (I, 4 a)²⁸.

A Conferência Internacional do Trabalho, em sua 96ª sessão, realizada no período de 30 de maio a 15 de junho de 2007, discutiu a subcontratação e a

²⁴ Lei nº 6.019/74 dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. “Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.” Integra disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm - Acesso em 20/04/2013.

²⁵ A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, reunida em 17 de junho de 1948, decide tornar convenção internacional a Convenção Sobre o Serviço de Emprego de 1948. Determinando a criação de um serviço público e gratuito de emprego, entre outras determinações. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-88.htm>. Acesso em 21/04/2013.

²⁶ Convenção nº 161 da OIT, de 1985, adota diversas propostas relativas aos serviços de saúde no trabalho. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-161.htm>. Acesso em 21/04/2013.

²⁷ A Recomendação nº 193 da OIT, de 2002, define a promoção de cooperativas, que define o alcance, a definição e os objetivos das cooperativas; a estrutura política das cooperativas e o papel dos governos para desenvolvimento das mesmas; as relações entre as organizações de empregadores e de trabalhadores com as cooperativas e a cooperação internacional entre as entidades cooperativistas. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-de-cooperativas>. Acesso em 22/04/2013.

²⁸ Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, em seu artigo I, parágrafo 4a, define: “Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo”. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/relativa-%C3%A0-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho>. Acesso em 22/04/2013.

terceirização, estimulando o trabalho decente, com a aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e a igualdade no trabalho, com a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão e o trabalho infantil.

A OIT, através do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), a fim de fazer cumprir o preceituado pela Convenção nº138²⁹ da OIT, proíbe o trabalho antes dos 16 anos de idade, exceto na condição de aprendiz.

Podemos afirmar que há muitas incertezas quanto à terceirização, quando comparamos diferentes países, por suas determinações jurídicas. Há uma grande preocupação quanto a exploração do trabalhador.

Para a análise do panorama internacional da terceirização o DIEESE (2007) utilizou o termo em português como referência e, também, sempre que necessário, termos em inglês, quando expressavam uma forma específica de terceirização sem denominação própria em português. A terminologia utilizada pelo DIEESE (2007) foi melhor detalhada no anexo VI desta dissertação.

As fontes internacionais consultadas pelo DIEESE (2007) revelaram a preocupação de alguns países – sejam eles de empresas contratantes ou de empresas ou trabalhadores contratados – com os impactos que essa forma de organização da produção pode trazer para seus trabalhadores e, de um modo geral, para a economia local.

No âmbito internacional, os estudos do DIEESE (2007) constataram que as atividades mais atingidas pela terceirização em suas diferentes formas são aquelas próprias da Tecnologia da Informação (TI), o que inclui o trabalho de programadores, de processamento de dados e de desenvolvimento de softwares.

Sem poder traçar um perfil completo da terceirização internacional, por falta de dados suficientes, é possível afirmar que ela gira em torno de uma finalidade comum à grande maioria das empresas que a adotam: o corte de custos, cada vez maior e mais presente, principalmente em folha de pagamento, sem perda de qualidade (DIEESE, 2007, p.16).

Nos Estados Unidos as preocupações dos trabalhadores estão centradas na possibilidade de demissão em massa de trabalhadores americanos qualificados em decorrência de processos de terceirização nos quais as contratantes são empresas americanas, é o que aponta o referido estudo. Tais preocupações são provocadas primordialmente pela adoção do *international*

²⁹ Convenção nº138 da OIT, DE 1972, promulgada no Brasil pelo Decreto n. 4.134 de 15/02/2002, define a idade mínima de admissão ao emprego. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/ipec/normas/conv138.php>. Acesso em 22/04/2013.

outsourcing (compra do componente ou serviço em outro país); do *offshoring* (realocação da empresa em outro país) e do *on-site offshoring* (contratação de trabalhadores estrangeiros imigrantes ou de trabalhadores em seus países de origem quando o tipo de tarefa assim o permite). (DIEESE, 2007).

O aumento da imigração clandestina de trabalhadores contratados para tarefas pouco qualificadas, também é uma preocupação norte-americana, apontam os estudos do DIEESE (2007, p.17): “Este fato acrescenta aos problemas sociais causados pela terceirização, uma dimensão legal de difícil enfrentamento, já que esse tipo de contratação é feita por empresas legalmente estabelecidas no país”.

Durante anos, havia apenas uma opção para empresas dos Estados Unidos interessadas em transferir empregos ao exterior, a Índia. Em 2011, América Latina e Leste Europeu já dividiam com a Índia esse mercado. A terceirização desenvolveu-se tanto na Índia a ponto de tornar-se um mercado de US\$ 69 bilhões, em 2011.

Dados do IEEE – *Institute of Electrical and Electronics Engineers* (Instituto de Engenheiros Elétricos e Eletrônicos), entidade pública americana, davam conta, em 2007, de que o desemprego entre os programadores havia atingido 9,5% do total na categoria. Enquanto isso, entre 2001 e 2005, 102 mil novos postos de trabalho foram abertos na Índia para a produção de *softwares* para empresas americanas.

O estudo do DIEESE (2007) identificou sete setores ou subsetores mais vulneráveis à terceirização no continente europeu, sendo a maioria relacionada à área de Tecnologia da Informação: desenvolvimento de *software*; processamento de dados; vendas; serviços de atendimento ao cliente; pesquisa, desenvolvimento e *design*; finanças e recursos humanos e gerenciamento.

De acordo com o referido estudo, a atividade mais terceirizada na União Europeia é o “desenvolvimento de *software*”, com 60%. Em segundo lugar vem “pesquisa, desenvolvimento e *design*”, com um percentual de 38%, e em terceiro, “recursos humanos e gerenciamento” que chega aos 19%.

3.5 A Terceirização e a Justiça do Trabalho no Brasil

Segundo Delgado (2008):

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Para 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 (DELGADO, 2008, p.428 apud COSTA, 2011, p.74).

De acordo com Costa, o processo da terceirização as empresas atribuem parte de suas atividades a outras empresas, as terceirizadas, que passam a desenvolver as atividades intermediárias ou atividade-meio³⁰, enquanto a atividade-fim³¹ é realizada pela empresa tomadora. Com a terceirização, as empresas diminuem os custos, acreditam melhorar a qualidade do serviço, focando na especialização do trabalho que será desenvolvido. Dessa forma o modelo ao qual o trabalhador acreditava ser estável, aquele em que exercia suas funções com dedicação integral à empresa, vai desaparecendo para dar lugar aos terceirizados, trabalhadores que se submetem a condições precárias de trabalho face ao terror do desemprego (COSTA, 2011).

Segundo Rodrigues Pinto (2007, p.155) a palavra terceirização “é usada para referir-se ao sujeito do contrato lateral ou paralelo para a prestação de serviço” (RODRIGUES PINTO, 2007, p.155, apud COSTA, 2011, p.74).

Jorge Neto e Cavalcante (2005) afirmam:

[...] a palavra terceirização possui vários significados: o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição; a valorização do setor terciário da economia (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005, p.379, apud COSTA, 2011, p.74).

Em Silva (1997) encontramos inferência à terceirização propriamente dita, como aquela em que a prestadora toma a seu cargo a tarefa de suportar a tomadora, em caráter permanente, com o fornecimento de produtos ou de serviços. O autor continua dizendo que “o termo terceirização também é utilizado para qualquer processo que transfira atividades para terceiros, sem levar em conta o local, a forma e o tipo de atividade que se passa ao prestador” (SILVA, 1997, p.28, apud COSTA, 2011, p.74).

Para Carelli (2003), a expressão terceirização indica tudo e indica nada ao mesmo tempo:

³⁰ “[...] as atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos 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” (DELGADO, 2008, p.440).

³¹ “Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos 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 dos serviços” (DELGADO, 2008, p.440).

Indica nada, pois, se tomado ao pé da letra, indicaria a entrega a “terceiro” de atividades que seriam realizadas por uma empresa. Ora, se a atividade é entregue a “terceiro”, quem seria o segundo? Indica tudo, pois, termo brasileiro de nascença e utilização, demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a “terceiro”, no sentido de “outro”, da posição de empregador na relação empregatícia (e conseqüentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados. Ou ainda, que a terceirização pode ser entendida como o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa (CARELLI, 2003, p.74 apud COSTA, 2011, p.75).

Para Costa (2011) o ato de terceirizar traz consigo uma conotação periférica de algo desqualificado, que está em condição mais precária e de subordinação. Mas, a ideia que se encontra comumente é a de repasse, de transferência de obrigações (COSTA, 2011, p.74).

Com base nos referidos autores, podemos inferir que, o processo de terceirização seria, em suma, o evento no qual a empresa número um, chamada de tomadora de serviços³², contrata a empresa de número dois, denominada prestadora de serviço ou terceirizada³³, a fim de que esta preste serviços àquela através de seus próprios empregados, os chamados terceiros. São terceirizados porque não mantêm com a tomadora um vínculo trabalhista direto, tal como seus funcionários, mas sim uma relação econômica intermediada pela empresa terceirizada, com a qual conservam uma relação empregatícia.

Segundo Pinto (2009) a terceirização cria uma relação triangular entre o obreiro, a empresa terceirizada e a empresa tomadora, modelo este que se diferencia da relação empregatícia, uma vez que a tomadora se utiliza dos serviços prestados pelos terceirizados, muito embora não mantenha nenhum vínculo de emprego com estes, os quais são efetivamente contratados, dirigidos e assalariados pelas prestadoras de serviços. Utilizada como “política de gestão flexível do trabalho”, a terceirização acaba gerando subordinação das terceirizadas, que se inserem no mercado de trabalho, através de formas de precariedade do trabalho, a exemplo dos baixos salários, jornadas extensas, trabalho sem contratação formal, dentre outras.

Para Thébaud-Mony e Druck a terceirização pode ser considerada:

Como a principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho

³² “Empresa tomadora ou contratante é a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado que celebra contrato com empresas de prestação de serviços a terceiros com a finalidade de contratar serviços (art. 3º, Instrução n° 3/97)” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005, p.384).

³³ “Empresa prestadora de serviços é a pessoa jurídica de direito privado, legalmente constituída, de natureza comercial, a qual se destina a realizar determinado e específico serviço à outra empresa fora do âmbito das atividades-fim e normais para que se constituiu esta última (art. 2º, Instrução Normativa MTb/GM n° 3, de 29/8/97)” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005, p.383).

quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro” (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007, p.28).

3.5.1 Licitudes e ilicitudes do processo de terceirização

Segundo Santos (2006, p.97), “para que exista terceirização, sob o ponto de vista jurídico é indispensável a concorrência de três partes: a empresa tomadora de serviço, a empresa prestadora de serviços e o trabalhador”.

Portanto, no que diz respeito à relação entre o trabalhador terceirizado e a tomadora, “o obreiro” não preenche todos os requisitos da relação empregatícia³⁴, não em relação à empresa tomadora ou cliente, em especial pela ausência da pessoalidade e da subordinação. Entende-se, portanto, que os terceirizados não estão submetidos às ordens da tomadora. Logo, afiança Gonçalves (2005), existe tão só uma situação de fato, a qual poderá se tornar, inclusive, uma situação jurídica.

[...] é importante ressaltar que, independentemente da terceirização da atividade-meio ou fim, caso seja verificado que o profissional alocado na prestação de serviço estiver, de fato, exercendo suas funções de forma pessoal e com habitualidade, bem como subordinado às ordens e mandamentos da empresa tomadora de serviços, fatalmente será considerado empregado dessa empresa, reconhecendo-se a fraude na terceirização da atividade (GONÇALVES, 2005, p.19 apud COSTA, 2011, p.78).

Existe, dessa forma, entre a empresa tomadora e a terceirizada um contrato de natureza civil, de prestação de serviços, enquanto entre a empresa contratada (terceirizada) e os trabalhadores terceirizados há um contrato de trabalho. Isso porque é a empresa prestadora que contrata, dirige a prestação de serviço e remunera os terceirizados, os quais, portanto, não estão subordinados à empresa tomadora. Sobre esse aspecto, Santos (2006) confirma:

A empresa tomadora contrata serviços diretamente com uma empresa prestadora de serviços, e os seus contatos (exigências, reclamações, e combinações em geral) durante a execução dos serviços, devem ser mantidos com o representante da prestadora, nunca diretamente com os empregados dela (SANTOS, 2006, p.105 apud COSTA 2011, p.79).

³⁴ Os cinco requisitos da relação empregatícia são a subordinação, pessoalidade em relação ao empregado, onerosidade, habitualidade na prestação do serviço e ser o empregado pessoa física, requisitos estes constantes dos artigos 2º e 3º da CLT, os quais trazem em seus respectivos *caput's* os conceitos de empregador e empregado, *in verbis*: “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. Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (COSTA; FERRARI, MARTINS, 2007, p.39).

Entretanto, se porventura for declarada a nulidade do contrato realizado entre a prestadora e a tomadora de serviços, o vínculo empregatício poderá se formar entre a tomadora de serviços e o terceirizado. Novamente buscamos em Santos (2006) a explicação para tal entendimento, pois somente quando houver descumprimento das formalidades exigidas pelo ordenamento jurídico é que o vínculo jurídico se estenderá à empresa tomadora de serviços, cuja forma de responsabilização se dará conforme o caso concreto, argumenta o referido autor (p.97).

Pensamento semelhante ao de Carelli (2007, p. 63), que afirma:

Destarte, se a “terceirização” na verdade tentar encobrir uma relação jurídica trabalhista existente será tido como nulo de pleno direito o pactuado, gerando todos os efeitos jurídicos da relação empregatícia. O contrato de trabalho é contrato-realidade e a nulidade, em caso de fraude, não precisa nem mesmo ser declarada por Juiz do Trabalho, podendo ser regularizada pela autoridade administrativa do Ministério do Trabalho, o auditor-fiscal do trabalho (CARELLI, 2007, p.63 apud COSTA, 2011, p.79).

Pinto (2009) chama a atenção para o fato de que a prestadora e a tomadora devem desenvolver atividades distintas, de ramos diferentes, a fim de não se caracterizar o vínculo empregatício entre o terceirizado e a cliente ou empresa contratante. Do contrário, tem-se a figura da mera intermediação de mão-de-obra ou terceirização ilícita.

É indicador empresarial que a terceirização tem como um de seus objetivos a melhoria na qualidade do produto e/ou serviço com aumento da produtividade, aliada à redução de custos. Se não se busca aumento da produtividade com diminuição de custos e melhora da qualidade fica visível a mera intermediação de mão-de-obra ilegal, como apontado por Carelli (2003, p.79):

De fato. Conserva a empresa as atividades que entende por ínsitas à sua existência, concentrando-se nestas, e repassando a empresas tecnicamente especializadas atividades acessórias e periféricas, para a sua melhor realização, melhorando o seu produto, seja pela sua própria concentração em sua área de especialização, seja pela prestação especializada das empresas contratadas. Isto afasta completamente a possibilidade da existência de terceirização na atividade central da empresa, comumente conhecida por atividade-fim (CARELLI, 2003, p.79 apud PINTO, 2009, p.76).

Como frisado muito bem por Pinto (2009), a diferença entre a mera intermediação de mão-de-obra e a terceirização de serviços, pode ser entendida como sendo:

[...] a transferência de um serviço a ser utilizado pela tomadora para a responsabilidade da terceirizada, enquanto na mera intermediação de mão-de-obra o serviço está no rol da atividade-fim da empresa, o que significa dizer que

não se trata, de fato, de atividade especializada a ser prestado pela terceira (PINTO, 2009, p.76).

É importante a diferenciação apontada, quando o autor argumenta que a preocupação do direito do trabalho não deve estar apenas focada na intermediação de mão-de-obra travestida de terceirização. Além da intermediação de mão-de-obra ser ilegal, também denominada de terceirização ilícita, há o fato da terceirização propriamente dita degradar o mundo do trabalho, na medida em que precariza as condições do labor.

Ainda de acordo com o referido autor, na busca incessante pela lucratividade, as empresas vêm praticando cada vez mais a figura da terceirização ilícita ou mera intermediação de mão-de-obra. Esse processo acaba afrontando os alicerces do direito do trabalho, pois, segundo ele, não existe uma “continuidade” estabelecida nessa relação empregatícia, um dos princípios fundamentais que caracteriza a relação entre o empregado e o empregador e que gera como consequência uma segurança econômica ao trabalhador. Fica claro então, que com a perda dessa continuidade, há a perda da segurança econômica e conseqüentemente há também, segundo o autor, a perda do seu próprio referencial dentro da empresa.

3.5.2 Normas e jurisprudências para terceirizar no Brasil

Nesse ponto, fez-se necessário estabelecer a distinção entre empresa terceirizada e empresa de trabalho temporário. A empresa de trabalho temporário, como dispõe o art. 4º da Lei nº6.019/74³⁵ é “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” (BRASIL, 2008b, p.1).

Nesta relação jurídica triangular existe uma regra diferenciada, ou seja, a delimitação do tempo no qual o trabalhador temporário irá prestar o serviço para a tomadora. Ainda mais, a empresa de trabalho temporário tem por atividade essencial disponibilizar mão-de-obra a serviço de outras empresas, enquanto a

³⁵ Lei nº 6.019/74 dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. “Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.” Íntegra disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em 20/04/2013.

terceirizada propriamente dita tem por finalidade a execução de um serviço especializado.

A partir do disposto, embora a Lei nº 6.019/74 trate de uma das modalidades de terceirização, o trabalhador temporário não se confunde com o terceirizado porque o trabalho temporário acontece por um tempo determinado, num período máximo de 3 (três) meses, durante o qual a tomadora exerce, inclusive, poder disciplinar, técnico e diretivo sobre trabalhadores “alugados”.

Quanto às responsabilidades das empresas envolvidas no processo de terceirização, a tomadora tem o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da terceirizada, bem como os recolhimentos fiscais e previdenciários, sob a pena de responder subsidiariamente quando da rescisão do contrato entre a contratante e a contratada, ou em caso de processo trabalhista impetrado por trabalhador terceirizado. De acordo com Jorge Neto e Cavalcante:

É comum, pela experiência forense, quando se tem a rescisão do contrato de prestação de serviços entre a tomadora e a prestadora, não haver o pagamento dos títulos rescisórios dos empregados da segunda. Diante dessa situação de inadimplemento, pela aplicação decorrente da responsabilidade civil – culpa *in eligendo* e *in vigilando*, a tomadora deverá ser responsabilizada (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005, p.387 apud COSTA, 2011, p.79).

Com o que concorda Gonçalves (2005, p. 19), quando afirma: “mesmo não havendo qualquer ilegalidade na contratação e interposta empresa, a tomadora e serviços responderá de forma subsidiária pelo inadimplemento da prestadora com relação ao cumprimento das obrigações trabalhistas. Essa responsabilidade decorre da culpa *in eligendo* e *in vigilando*”.

A tomadora deverá se cercar de cuidados quando da contratação da prestadora de serviços, observando, inclusive, a idoneidade da contratada, bem como fiscalizando o pagamento das verbas trabalhistas durante a relação empregatícia desta última para com o terceirizado, caso contrário se a tomadora de serviços não escolher uma prestadora de serviços idônea, ou mesmo não fiscalizar o correto pagamento dos empregados da prestadora de serviços, ela poderá ser condenada, de forma subsidiária, em eventual reclamação trabalhista.

Segundo Pinto (2009), a responsabilização será determinada se a tomadora for inserida na relação processual e constar do título executivo judicial, passando de subsidiária a solidária quando da falência da prestadora.

Fenômeno relativamente novo no direito brasileiro, a terceirização não possui um regramento específico, salvo a Súmula nº 331 do TST³⁶.

Para Delgado (2008) os artigos 455 e 652, “a”, II, ambos da CLT³⁷ dispõem sobre esse fenômeno, quando pregam a possibilidade de subcontratação em empreitadas, subempreitadas e pequenas empreitadas, respectivamente. Contudo, tais dispositivos são na visão do autor, “referências incipientes a algo próximo ao futuro fenômeno terceirizante” (DELGADO, 2008, p.429 apud PINTO, 2009, p.81).

Pinto (op. cit.) também indica que a primeira experiência jurisprudencial que abordou o tema da terceirização no Brasil deu-se em 1967, no campo da administração pública³⁸.

Na década dos anos 1970 a legislação brasileira, através da Lei nº 6.019/74, passou a se preocupar com a terceirização no âmbito privado, ou melhor, com a intermediação de mão-de-obra, quando estabeleceu regramento

³⁶ A Súmula nº 331 do TST, revisada em 05/2011, define: 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 personalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo 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. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em 23/04/2013.

³⁷ “Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.” (COSTA; FERRARI; MARTINS, 2007, p.73). “Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: a) conciliar e julgar: [...] II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; [...]” (COSTA; FERRARI; MARTINS, 2007, p.101).

³⁸ No campo da Administração Pública, essa figura mereceu um pouco mais de atenção, tendo em vista os dois diplomas postos nesse sentido, quais sejam o art. 10 do Decreto-lei nº 200/67 (BRASIL, 2008a) e a Lei nº 5.645/70 (BRASIL, 2008d), tratando da terceirização no âmbito da Administração Pública, mais especificamente em atividades-meio. “Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. § 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais: a) dentro dos quadros da Administração Federal, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução; b) da Administração Federal para a das unidades federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante convênio; c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.” (BRASIL, 2008a, p. 1).

específico para a modalidade de trabalho temporário, desde que houvesse necessidade transitória de substituição de mão-de-obra permanente e de acréscimo extraordinário de serviço. Seguiu-se a Lei n° 7.102/83³⁹ que tratou especificamente sobre a atividade de vigilância bancária, serviço de fato especializado.

Apesar de o modelo trazido pela Lei n° 6.019/74 gerar apenas efeitos transitórios, visto que se referiam a contratos temporários, essa lei foi utilizada por analogia em larga escala, acabando por atingir proporções bastante amplas, indo além dos limites que lhe foram impostos. A partir daí passou-se a confundir a terceirização com a mera intermediação de mão-de-obra.

Dessa forma, muito embora não houvesse legislação a respeito do tema, as empresas passaram a incorporar tal prática em sua forma de gestão e organização do trabalho, simplesmente pela ausência normativa e/ou jurisprudencial que vedasse tal conduta.

Em razão da rápida generalização e difusão do fenômeno da terceirização no Brasil, o TST editou, *a priori*, o antigo Enunciado n° 256⁴⁰ em 1986.

Em 1993 é editada a atual Súmula n° 331, que produziu a revisão do Enunciado n° 256, mantendo o mesmo entendimento, propondo-se, entretanto, desfazer a confusão existente entre a terceirização lícita e a mera intermediação de mão-de-obra.

Para Carelli (2003), a primeira jurisprudência sobre a matéria foi o antigo Enunciado n° 239, publicado em 1985, que indicava: “é bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico” (CARELLI, 2003, p.105 apud COSTA, 2011, p.82).

Com isso, o autor define que, em havendo o obreiro executado tarefas ligadas à atividade-fim da tomadora, o vínculo empregatício há que ser reconhecido com esta última. No entanto, Costa (2011, p.82) aponta que, no

³⁹ A Lei n° 7.102 de 20/06/1983, trata da segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei7102_1993.htm. Acesso em 24/04/2013.

⁴⁰“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – CANCELADA
Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas leis n°s. 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. (Res. 4/1986, DJ 30.9.1986)” (COSTA; FERRARI; MARTINS, 2007, p.677).

No enunciado 256 do TST, se via claramente apenas duas possibilidades de prática “terceirizante”, do contrário, o imperativo reconhecimento do vínculo empregatício; bem como a própria. Importante observar que “terceirizante”, neste trabalho, traz em seu bojo o significado da terceirização propriamente dita, prática lícita, bem como da intermediação de mão-de-obra, dita terceirização ilícita.

Brasil, a terceirização “tem se desenvolvido sem que o poder legiferante empregue qualquer esforço para normatizá-la. E essa evolução, à margem da legislação pátria, tem explicitado muito claramente a defasagem jurídica na qual o país está envolto, ignorando, pois, os fatos sociais ao seu derredor”.

Em 1994 surge a Lei nº 8.949⁴¹, que insere a figura da cooperativa de trabalho, estratégia que passa desde então a ser utilizada como mais uma forma de estabelecer uma relação terceirizada. Novamente, em se comprovando fraude nessa relação de cooperativa, o vínculo empregatício será reconhecido entre a tomadora e o suposto cooperativado. Para tanto, indica Pinto (2009, p.83), “utiliza-se o princípio da primazia da realidade, pelo qual os fatos são muito mais importantes do que os documentos”.

3.5.3 Súmula 331 do TST e sua interpretação

A Súmula nº 331 do TST traça limites jurídicos à terceirização, o que, segundo Viana, Delgado e Amorim (2011, p.05), a torna duplamente importante; “seja para o bem como para o mal. Para o bem, porque – em razão dos próprios limites – ajuda a conter o fenômeno. Para o mal, porque – dentro dos mesmos limites – ela o legitima e reforça”.

De acordo com os citados autores, se pensarmos em termos de Direito do Trabalho, o ideal seria vincular sempre o empregado ao tomador, o que implicaria proibir qualquer forma de terceirização. No entanto, para os autores esta hipótese parece inviável. Isto porque a terceirização serve às exigências do *just in time*, que viabiliza a produção de bens variados e efêmeros – os quais, por sua vez, têm muito a ver com o nosso tempo, na medida em que nos permitem, a cada ato de escolha e compra, suprir as nossas necessidades e afirmar as nossas individualidades.

A decisão de terceirizar liga-se, ainda, de perto à liberdade de empresa, apontam os autores: “o discurso da liberdade, em todos os níveis, tem-se fortalecido muito nas últimas décadas: do domínio das ideias passou aos planos da cultura, dos costumes e das emoções, ganhando uma dimensão e uma

⁴¹ Lei nº 8.949 de 09 de dezembro de 1994. Art. 1º - Acrescente-se ao art. 442 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte parágrafo único: "Art. 442. Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela." Como exemplo de fraude, podemos exemplificar o caso de existência de subordinação, prestação habitual, remuneração e pessoalidade.

legitimidade que talvez nunca tenha tido” (VIANA, DELGADO e AMORIM, 2011, p.60).

Em suma, com base nos autores aqui referenciados, inferimos que, para além das justificativas para aplicação da terceirização nos modelos de produção capitalista, “terceirização, como vimos, é também uma estratégia de poder. Viabilizada pela nova relação de forças entre capital e trabalho, ela aprofunda a desigualdade entre os atores sociais, minando a força do grupo e abalando os alicerces do próprio Direito”. (MARTINS FILHO, 2010, p. 78).

3.6 Terceirização no Brasil

De acordo com pesquisa do DIEESE (2007, p.12), no Brasil, a terceirização tem como uma das características genéricas a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como fatores diferenciais para a competitividade, “em nosso país, a redução dos custos de produção por meio de sua transformação em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos, acaba se transformando - ou transparece ser - o principal objetivo da terceirização”.

Segundo os empresários, afirma o referido estudo do DIEESE (2007), as empresas buscam com a terceirização:

- maior eficiência, com a adequação da relação volume produzido X retorno obtido em cada fase do processo produtivo, de forma a atingir o volume de produção ideal em cada etapa, e terceirizando as etapas que não atingem a escala mínima;
- atingir outros clientes potenciais do mercado e não se restringir a atender os processos internos à empresa, através de “unidades focalizadas”, que se dedicam ao desempenho de uma atividade exclusiva;
- facilitar a gestão empresarial, reduzindo quantidade e diversidade das atividades para organização da produção;
- fôlego para sobreviver às crises, dadas a facilidade e a rapidez para o cancelamento dos serviços terceirizados, em contraposição à dificuldade e morosidade em se desfazer de ativos;
- diminuir gastos por meio de parcerias de desenvolvimento tecnológico entre empresas contratantes e fornecedoras;
- redução de custos e melhor controle de desempenho e qualidade, dada a redução da quantidade de processos envolvidos na produção;
- enfraquecer a organização dos trabalhadores, através da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho, o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos;
- burlar conquistas sindicais através da terceirização de atividades, de forma a fragmentar a organização e representação dos trabalhadores e diversificar a negociação e abrangência de direitos (DIEESE 2007, p.12/13).

Conforme as indicações do DIEESE descritas acima, as pretensões dos empregadores no Brasil, ao terceirizarem seus processos, estão voltadas para a maximização de lucros. A alegada justificativa empresarial que defende a terceirização como forma de aumentar a produtividade por meio da especialização e da qualificação do trabalhador é, segundo as indicações do DIEESE, mera especulação.

Com base no estudo do DIEESE (2007), o modelo de terceirização aplicado no Brasil pode ser sintetizado como apresentado no quadro 8:

Quadro 8
Ênfase do modelo de terceirização à brasileira

- Nos regimes de terceirização o cliente paga apenas o valor contratado pela quantidade de bens ou serviços solicitada e efetivamente recebida.
- O custo fixo da atividade de produção antes da sua terceirização que, por ser fixo, não dependia do volume de negócios, se convertesse em custo variável, teríamos a seguinte equação:

$$\mathbf{X \text{ volume} = X \text{ custo} \Rightarrow \text{custo proporcional ao volume}}$$

$$\mathbf{Nenhum \text{ Volume} = Nenhum \text{ Custo!}}$$

Fonte: DIEESE (2007, p. 13).

O quadro acima indica que, no Brasil, ao terceirizar, o contratante paga apenas pelo valor da mão-de-obra efetivamente utilizada na produção de bens ou serviços adquiridos, eliminando custos com quebra ou paralização de produção. Assim o custo fixo com trabalhadores diretos, anteriormente contratados, é substituído por custo variável, moldado ao mercado e à demanda final, acarretando em menor custo para o empresário.

Várias motivações levam uma organização a terceirizar suas atividades. De acordo com Negrão (2007), as justificativas para as empresas brasileiras adotarem processos de terceirização estão associadas às soluções para livrarem-se de problemas estruturais, em especial aqueles relacionados à mão-de-obra. Para o referido autor, a empresa, ao decidir terceirizar suas atividades, busca reduzir despesas, racionalizar processos, ampliar a especialização para outras áreas de atuação e desarticular atitudes que favoreçam os movimentos sindicais e introduzir novos métodos de organização e de gestão da força de trabalho. O autor relaciona quatro motivações que levam a organização transferir parte de seus processos para outras empresas, são eles: a redução dos custos,

o foco nas atividades de maior retorno, o acesso a novas tecnologias e a melhora na qualidade dos produtos e serviços.

Ainda diante da visão de Negrão (2007), a redução dos custos não é o principal motivo da busca do processo, já o foco nas atividades de maior retorno torna-se primordial, pois, as empresas precisam estabelecer quais recursos oferecem menor custo e maior lucratividade. Também é de extrema importância, na melhora da qualidade dos produtos e serviços, o papel estratégico das telecomunicações, e é uma das principais razões da constante incorporação de novas tecnologias no setor. Então, para que a utilização do processo possa efetivamente representar ganhos de qualidade, torna-se necessário que o prestador de serviços conheça muito bem as metas de qualidade definidas pelo seu contratante.

A partir desses elementos, é possível afirmar que, no caso brasileiro, o que se observa é uma prática de terceirização pouco organizada e não negociada entre empresas e funcionários. Em muitos casos, os postos de trabalhos criados por terceiras se caracterizam por diversos tipos de irregularidades trabalhistas, como aquelas que caracterizam o chamado “mercado negro de trabalho”, na forma de subemprego, redução de salários, contratos irregulares (AMATO NETO, 1995 apud NERY, 2011, p.51).

A intensificação da terceirização no Brasil dá-se a partir da década de 1990. A terceirização, que antes atingia somente áreas periféricas nas empresas, passou a avançar também nas áreas centrais.

Segundo Druck (1999), nota-se uma crescente externalização de atividades das empresas no Brasil, a partir dos anos 90, evidenciadas pela subcontratação, contratos de trabalho domiciliar, contratos de fornecimento de equipamentos, e contratos de empresas de terceirização que praticam serviços dentro da própria empresa. Encontra-se, ainda, a terceirização por cascata, ou quarteirização que, segundo Dias (1998, p.4),

é a evolução do processo de terceirização, em que o gerenciamento dos terceiros passa para uma quarta empresa. Trata-se do gerenciamento por parte de uma empresa quarteirizadora, de todas as atividades, serviços e fornecimentos de uma empresa e que podem ser terceirizados, empregando para isto, além de sua própria equipe e banco de dados, parceiros especializados que atuam em cada um dos setores.

Embora a terceirização não seja recente na história do Brasil, a adoção deste processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 1990, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de

inúmeras análises. Passado esse período, embora a terceirização tenha assumido dimensões significativas, sendo utilizada como um dos principais instrumentos para a precarização das relações de trabalho, a presença do tema no debate nacional diminuiu gradativamente. Os efeitos negativos que a questão exerce sobre as condições de trabalho, em vez de provocarem reflexão e discussão, incorporaram-se ao cotidiano das empresas. Essa naturalização perversa das condições de trabalho precárias impõe a retomada da discussão.

Druck enfatiza a importância dos Programas de Qualidade Total implementados nas empresas, com o intuito de doutrinar os trabalhadores, apagando suas raízes classistas e afetando a subjetividade relacional, destes, com o produto de seu esforço manual, assim como para com seus pares. Afirma a referida autora:

A investida ideológica proporcionada pelos Programas de Qualidade Total dissemina um processo de desintegração da força de trabalho, de dispersão dos trabalhadores, de enfraquecimento de suas identidades sociais, de precarização do emprego, do trabalho e da vida – consequências provocadas, no âmbito do processo de trabalho, pela terceirização -, e que estabelecem, desta forma, nova relações dos trabalhadores com as gerências e entre eles mesmos (DRUCK, 1999, p.16).

Além de uma tendência de enfraquecimento no movimento sindical, a citada autora denuncia uma “cooperação forçada”, em que os trabalhadores têm de trabalhar em conjunto com o patrão e mostrar “amor” e total identificação com a empresa. A autora evidencia que os Programas de Qualidade Total são tão mais eficazes num cenário onde haja também o fantasma da terceirização e do desemprego. Afirma Druck:

No caso brasileiro, a terceirização, embora não assuma uma forma nacional muito diferente da japonesa, tem apresentado novas características nesta década cujas implicações sociais já podem ser avaliadas também como fortemente danosas para os trabalhadores e a sociedade em geral (1999, p.128).

A terceirização fragmenta o mercado de trabalho, forçando o crescimento da informalidade e causando instabilidade no movimento representativo sindical pela perda de associados devido ao aumento de terceirizados e subempregados.

Ainda de acordo com Druck (1999), a terceirização é o processo que mais tem implicado nas transformações dos espaços fabris. Com a “desintegração dos coletivos de trabalho”, podem, numa mesma empresa, conviver diversos trabalhadores de empresas distintas.

As empresas brasileiras optaram, no processo de reestruturação produtiva, pela redução de custos (bem mais que em investimentos em

tecnologias), exigida pela acumulação flexível, através do enxugamento dos quadros funcionais e da precarização das relações de trabalho, focalizando seus esforços no produto final e terceirizando as denominadas atividades-meio.

O resultado dessas ações, para os trabalhadores, foi a piora das condições de vida e de trabalho, o que, em parte, tem relação direta com a desmobilização das atividades sindicais, não sendo uma mudança por imperativos do processo produtivo (DIEESE, 2008). Ou seja, a terceirização provoca o enxugamento do quadro de pessoal com a diminuição de trabalhadores “fixos” vinculados às atividades-fim da produção (ou da empresa/instituição). Associada a esta estratégia, outras ocupações passam por contratos mediados pela terceirização, o que leva às relações de trabalho mais precárias em termos de remuneração, jornada, benefícios sociais e organização sindical. A terceirização leva a uma instabilidade aguda e constante, à sub-remuneração (em regra) e a uma grande flexibilidade de emprego, obrigando os trabalhadores a sujeitarem-se a condições cada vez mais perversas de trabalho.

Nesse ponto, cabe um esclarecimento. Concordando com Ramalho & Santana (2003) que o termo reestruturação produtiva se refere a uma diversidade de processos e, muitas vezes, acaba por não servir como categoria explicativa, sobretudo se não se considerar que o conjunto de mudanças a que se refere adquirem características próprias em função das “realidades, históricas e conjunturas às quais estão associadas” (p.14). Neste sentido, entendemos como reestruturação produtiva o conjunto dos processos e mudanças ocorridos no interior do mundo do trabalho, como as práticas de terceirização/subcontratação, implantação de círculos de controle de qualidade, por exemplo, associadas ao emprego intenso da microeletrônica e da automação e de grandes investimentos em tecnologia, que são a expressão das transformações econômicas por que passa o mundo contemporâneo. Além disso, e com base nas reflexões de Mota (1998, p.8), a reestruturação produtiva é aqui concebida como mais uma estratégia do capital para responder às suas crises. “Para fazer-lhes frente é absolutamente vital ao capital [...] redesenhar não apenas a reestruturação econômica, mas, sobretudo, reconstruir permanentemente a relação entre as formas mercantis e o aparato estatal que lhes dá coerência e sustentação”.

Por essa razão, consideramos que a terceirização, e em especial no caso brasileiro, seja parte dessa estratégia, quando de interesse do capital para a sua recomposição. Dias (1998, p.15) trata a reestruturação produtiva como “forma atual da luta de classes”, na medida em que, para criar as condições desta nova

face da dominação capitalista, é preciso liquidar as antigas identidades de classe e as vigentes relações de trabalho, tarefa que a tal reestruturação, no sentido como a estamos entendendo, desempenha muito bem. Segundo ele, “trata-se de uma brutal luta ideológica, travestida de modernidade capitalista. Esta luta visa a negar a possibilidade de uma identidade classista do trabalhador, negar suas formas de sociabilidade e subjetividade”.

Se, ao observarmos os aspectos de eficiência e produtividade, a terceirização apresenta resultados questionáveis, quando abordamos a precarização da vida do trabalhador em ação, e/ou sua própria sociabilidade, a terceirização mostra resultados devastadores.

Segundo estudos realizados pelo DIEESE (2007, p.52) em vários setores da economia – elétrico, petrolífero, financeiro, químico e construção civil:

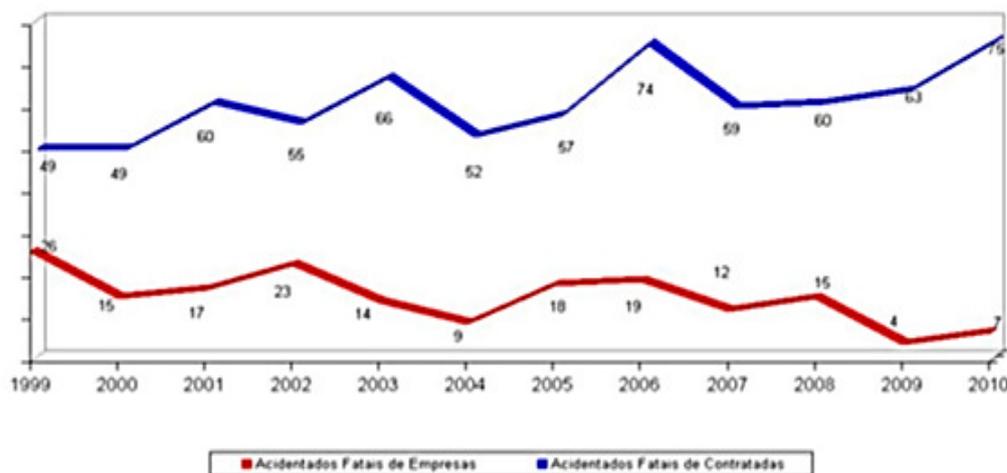
Houve redução dos postos de trabalho com a ampliação dos processos de terceirização, acompanhados da precarização nas condições e nas relações de trabalho terceirizado. Redução salarial, corte de benefícios sociais, ausência de equipamentos de segurança no trabalho e de registro do empregado, perda da representação sindical e baixa qualificação desses profissionais são alguns dos elementos presentes nessas relações de trabalho.

Os estudos trouxeram também evidências de que, nos períodos de 1994 a 2005, o setor elétrico, por exemplo, foi reduzido aproximadamente de 183.380 mil para 94.398 mil trabalhadores e que, considerado o índice de crescimento das atividades do setor no período, a redução do número de trabalhadores sugere a ampliação do quadro de terceirizados em todas as atividades das empresas do setor (DIEESE, 2007, p.93/94).

De acordo com a Fundação COGE⁴², conforme apontado no gráfico 1, o número de acidentes fatais nas empresas do setor elétrico no Brasil entre 1999 e 2010 é decrescente quando abordado o quadro efetivo de trabalhadores, enquanto nas empresas terceirizadas o número de acidentes fatais é muito superior, apresentando uma tendência de alta na série histórica. Essa tendência aponta, para além do aumento da terceirização no setor, as péssimas condições de segurança no trabalho que penalizam esse contingente de trabalhadores desvalorizados e desrespeitados em seus direitos.

⁴² A Fundação Coge é uma entidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, possui caráter técnico científico e é voltada para a pesquisa, o ensino, processos e rotinas do setor elétrico brasileiro. Há 67 empresas do setor elétrico brasileiro associadas à Fundação Coge (www.funcoge.org.br). Acesso em 18/03/2013.

Gráfico 1
Número de acidentes fatais por ano entre 1999 e 2010
Setor Elétrico Brasileiro



Fonte: Fundação COGE. Gráfico extraído do Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro (2010 apud Carleial, 2012, p.14).

No setor petrolífero não é diferente. Além do índice de acidentes, que entre 1998 e 2005 apresentou 30 mortes de funcionários efetivos da Petrobrás contra 137 acidentes fatais entre os trabalhadores terceirizados, os cortes de pessoal efetivo coincidem com a expansão do trabalho terceirizado, como afirma Nery (2011):

Se em 1995 o setor contava com 29 mil trabalhadores terceirizados, em 2005 esse número tinha saltado para 143,7 mil trabalhadores. Além do mais, apesar do discurso de estratégia de negócios, a quase totalidade dos contratos terceirizados do setor (98%) tem como parâmetro o menor preço (NERY, 2011, p.53).

No setor financeiro, os bancos passaram por profunda reestruturação acompanhada de incrementos na terceirização, inclusive de áreas consideradas tipicamente do setor financeiro, ou seja, de atividades operacionais dos bancos:

O número de trabalhadores formais com vínculo empregatício no Sistema Financeiro em dezembro de 2005 era de 582.998, o que corresponde a um decréscimo de 18,09% em 10 anos. Os trabalhadores do sistema financeiro vinculados ao setor bancário representavam no mesmo ano 69,48% do total do Sistema Financeiro, segmento em que a eliminação de postos de trabalho foi ainda mais significativa, atingindo 29,9% no mesmo período (DIEESE, 2007, p.47/48).

No setor da construção civil, a terceirização se faz presente na maioria dos canteiros de obras:

Sob a ótica dos trabalhadores, o processo de terceirização se coloca não mais como tendência, mas como realidade no setor, significa precarização - sob o eufemismo da "flexibilização" das condições de trabalho -, perda de renda e dificuldades de fiscalização por parte do sindicato (DIEESE, 2007, p.79).

No setor químico, atestam os estudos do DIEESE (2007), é grande a lista das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, com destaque para redução de salários, aumento de acidentes, falta de organização no local de trabalho, exclusão de direitos, baixa qualificação, alimentação inadequada. Ou seja, no que concerne aos impactos da terceirização sobre o trabalho, os elementos aqui indicados apontam para um quadro de precarização, que traz consequências negativas para a qualidade de vida do trabalhador, no Brasil, nos últimos anos.

3.6.1 Abordagem empresarial sobre as vantagens da terceirização

Ratificando vantagens práticas obtidas pela terceirização, autores como Pinto (2007), Garcia (2007), Jorge Neto e Cavalcante (2005), concordam sobre os seguintes pontos:

O enxugamento e conseqüente melhor controle de seu pessoal diretamente engajado, a diminuição dos gastos salariais e sociais e a própria simplificação da contabilidade são resultados positivos para a empresa contratante, além de um melhor índice de aproveitamento da atividade de apoio prestada por uma organização só a ela dedicada (PINTO, 2007, p.154).

A redução de custos e forma direta e indireta, por meio de salários mais baixos e de encargos sociais reduzidos (GARCIA, 2007, p.101).

A modernização da administração empresarial com a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005, p.379).

Ratificando desvantagens objetivas e subjetivas resultantes da implantação dos processos de terceirização, autores como Jorge Neto e Cavalcante (2005) e Druck e Borges (2002), convergem sobre os seguintes pontos:

A redução dos direitos globais dos trabalhadores, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2005, p.379).

Na visão gerencial e empresarial, os resultados da terceirização apontados como vantagens são praticamente os mesmos nas duas pesquisas: em primeiro lugar indicam a redução de custos (60%), em segundo lugar, a redução de pessoal (33%) – por sua vez, a parte mais importante da redução de custos – e, em terceiro, simplificação da estrutura da organização (27%) (DRUCK e BORGES, 2002, p.115).

Segundo Pinto (2009), o que se pode notar é que as empresas buscam, enquanto vantagem dessa terceirização, a redução de custos e de pessoal, bem

como a simplificação na estrutura da organização: “Então, note-se que os pontos vantajosos estão todos direcionados aos empregadores, enquanto os trabalhadores suportam o ônus decorrente da aplicação desse instituto” (p.90).

Sobre os problemas enfrentados pelas empresas que optam pela terceirização da sua produção, a citada autora afirma que o despreparo dos terceirizados e a dificuldade em assegurar a qualidade da produção, além da perda da habilidade técnica, dos problemas de natureza sindical, do custo do monitoramento dos terceiros e do risco de descontrole do processo produtivo, são desvantagens presentes no processo. Além disso, por causa da insegurança jurídica, instalada pela ausência de uma legislação que regule o processo, as tomadoras, em razão do não cumprimento da legislação trabalhista por parte das terceiras, acabam por sofrer processos na Justiça do Trabalho.

3.6.2 Efeitos da terceirização

A terceirização tem como efeito principal a precarização do trabalho humano. Citando Druck (1999), Pinto (2009) afirma que a terceirização tem ocasionado uma quádrupla precarização das condições de trabalho, “atingindo a oferta de emprego, o contrato de trabalho, as ações coletivas e a saúde do trabalhador, acontecendo tanto no âmbito intra como extrafabril” (p.91).

A precarização das condições trabalho, pode ser encontradas sob diversas formas, tais como a intensificação do trabalho e dos riscos, maior exposição dos trabalhadores aos acidentes e doenças ocupacionais, fragmentação e pulverização das organizações sindicais, o que gera seu enfraquecimento, discriminação praticada contra os terceirizados.

Para Silva (1997, p.105/106) a terceirização influi no mercado de trabalho, inserindo potencialmente uma variável que determina a redução da oferta, ao contrário da propaganda empresarial do aumento das vagas provocadas pelo processo. Ainda, de acordo com o referido autor, as empresas são induzidas a oferecer seus serviços a custos reduzidíssimos, promovendo internamente medidas de racionalização, gerando assim um enxugamento de empregos. Todas as ações advindas da terceirização traz como consequência óbvia, depois do que buscamos aqui detalhar e demonstrar, o desemprego.

Carelli (2003, p.171) afirma que pela inserção do processo terceirizante, os trabalhadores terão seus salários e demais direitos atingidos porque:

[...] para que a intermediação permanente de mão-de-obra cause redução de custos para o tomador de serviços, somente se houvesse redução de salários ou subtração de direitos trabalhistas. E essa redução tem, necessariamente, que ser de grande monta, para cobrir o pagamento do lucro da intermediadora de mão-de-obra e sua verba de administração.

O medo do desemprego é, em consequência dos medos anteriormente citados, uma sombra constante vivida pelos trabalhadores. Neste sentido a precarização, em verdade, decorre do excesso de trabalho e não da falta dele. Não se dá em razão do desemprego, portanto, mas do modo e da intensidade com que essa mão-de-obra é exigida, bem como em razão dos vínculos precários e instáveis (PINTO, 2009).

Estes fatores atingem a dignidade humana. A terceirização tem contribuído para a crescente perda na qualidade dos postos de trabalho e o aumento do mercado informal. Parafraseando Pinto (op. cit.), a informalização da contratação dos trabalhadores, que compõem a força de trabalho das empresas “formais”, se dá com a retirada dos mesmos do quadro de pessoal dessas empresas (vínculo formal) e transferidos para o quadro de pessoal (ou prestadores de serviços) de empresas menores, sem garantias de vínculo empregatício.

Além disso, os trabalhadores acabam por perder todo o poder de barganha por melhores condições de trabalho, saúde e segurança, dada a pouca representatividade que os sindicatos assumem nas grandes empresas. Eles não têm força de pressão, quanto mais em termos de segurança e saúde do trabalhador, cuja proteção é onerosa e altamente técnica.

Para além da precarização das condições de trabalho, a prática da terceirização provoca a discriminação dos trabalhadores, tendo em vista que na maioria dos casos os terceirizados são segregados no próprio ambiente de trabalho, uma vez que recebem tratamento diferenciado daquele dispensado aos chamados trabalhadores efetivos. A esse respeito, Carelli (2003) indica que a delimitação de espaços diferenciados ocorre naturalmente no seio das empresas que se utilizam de mão-de-obra fornecida por intermediadora. Em algumas das vezes, esses espaços são fisicamente delimitados, sendo que outras vezes a delimitação é realizada por meio de identificações, como uniformes ou crachás.

Essa distinção é utilizada como meio de gerar um *status* diferenciado entre terceirizados e efetivos. Até mesmo o termo “terceirizado” é menosprezado como forma de rebaixamento do trabalhador:

Muitas vezes a utilização do termo “terceirizado” é realizada com menosprezo e rebaixamento ao trabalhador contratado por empresa interposta. Esse rebaixamento, inclusive, é demonstrado por meio das empresas que, ao invés de

utilizarem-se do instituto do contrato por experiência, contratam primeiramente por meio de uma empresa intermediadora de mão-de-obra, e se esse trabalhador for “aprovado”, alçará à condição de efetivo, finalmente considerado como empregado da sua já antes real empregadora (CARELLI, 2003, p.209).

Dessa forma, é possível afirmar que a terceirização afronta o próprio princípio constitucional da igualdade, pois, segundo Pinto (2009) não existe no Brasil jurisprudência para salário equitativo. Logo, ao se reconhecer a licitude de determinada prática terceirizante, e não sendo esta a de trabalho temporário, pode haver o tratamento diferenciado, o que, certamente, segundo Pinto (2009, p.96) afrontará o princípio constitucional da igualdade, estatuído no art. 5º, *caput*, e inciso I da Constituição Federal/1988:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Daí a impossibilidade de isonomia entre terceirizados e efetivos, em condições de “igualdade” de postos, trabalhando em uma mesma empresa, o que fere também os direitos sócio-trabalhistas. Ainda com base em Pinto (2009), outros artigos da Constituição Federal/1988, não são cumpridos, o que leva a concluir que se a Carta Magna fosse cumprida, certamente haveria a eliminação da discriminação econômica existente entre os trabalhadores primeirizados e terceirizados e, por conseguinte, não mais se afrontariam os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade.

3.7 Terceirização e representação sindical

Conforme já mencionado nesta dissertação, no início da década de 1990 foram adotadas, no Brasil, medidas que visavam estimular a competitividade dos produtos brasileiros para enfrentar as novas condições impostas pelos mercados nacional e internacional. Destacam-se, entre várias outras iniciativas, o incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos.

O Programa Brasileiro da Qualidade e Competitividade – PBQP -, financiado com recursos públicos e inspirado principalmente nos “bem-sucedidos” modelos americano e japonês de reestruturação e qualidade, traz

como objetivo a chamada modernização das empresas por intermédio da adoção de estratégias competitivas por meio de inovações tecnológicas e de gestão. Essas mudanças procuraram diminuir custos de produção, trabalharam para unir a elevação do padrão de qualidade com a redução do tempo de produção e incentivaram o lançamento de novos produtos, bem como o aumento da flexibilidade dos sistemas produtivos de bens e de serviços (DIEESE, 2008).

Em 1993 foi realizado o seminário “Os trabalhadores e o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade”⁴³, em que se fizeram representar diversos agentes do tripé trabalho, capital e Estado. Àquela altura, diversas centrais sindicais estiveram reunidas para apreciação das novas formas de gestão e o processo de reestruturação produtiva em andamento em diversas empresas no Brasil.

Segundo Ponte (1994), na visão da CUT as empresas se preocupavam apenas com a qualidade dos produtos, esquecendo-se da qualidade de vida de seus empregados. Noutra crítica às novas formas de gestão ditas participativas, a CUT exemplificou o falso discurso do empresariado com o fato de persistir na negação da possibilidade da organização dos trabalhadores por local de trabalho. Com isto, a CUT via a impossibilidade de praticar a dimensão “participativa” de tais programas e acreditava que, na realidade, o que existia era um autoritarismo mascarado.

Em linhas gerais, é também esta a visão do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), que ressaltou a necessidade da participação dos trabalhadores através da organização por local de trabalho (PONTE, 1994, p.17).

A Força Sindical afirmava que o principal objetivo das novas formas de gestão era a mudança da mentalidade do empresariado, principalmente no que concerne às condições de trabalho. Evocava, ainda, a necessidade da qualificação do trabalhador, incumbindo o governo federal dessa tarefa.

Segundo Silva (2002), os intelectuais participantes do referido Seminário debateram as transformações por que passava o mercado de trabalho na época, analisando a crise econômica e as mudanças tecnológicas.

Vejamos o que aponta o relatório do DIEESE referente ao citado Seminário:

A crise estrutural do capitalismo iniciada nos anos 70, relacionada ao esgotamento do padrão de regulação fordista teve três características

⁴³ Realizado nos dias 30, 31 de agosto e 1º de setembro de 1993, em Campinas/SP, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), Comissão de Valorização do Trabalho e Emprego (CVTE) e Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade (PBQP).

principais: o fim do padrão monetário internacional, o esgotamento do padrão de industrialização norte-americano, e o colapso do Estado de Bem-Estar Social (DIEESE, 1994a, p.36).

A inserção do Brasil na nova divisão social do trabalho internacional é assim analisada pelo DIEESE, no mesmo documento:

No final da década de 70 havia no Brasil um parque industrial complexo, com elevado grau de competitividade. O crescimento industrial não resultou, porém, para a diminuição das desigualdades, como ocorrido nos países de economia desenvolvida. O Brasil permaneceu com baixos salários e políticas sociais e fiscais de pouca eficácia. A legislação do trabalho não incorporou o contrato coletivo, nem a atuação sindical no local de trabalho. Em suma, o país não se tornou uma democracia industrial, nos moldes dos países centrais (DIEESE, 1994a, p.37).

Assim sendo, o relatório DIEESE sintetiza a participação dos sujeitos presentes ao Seminário Trabalhadores e o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade, em 1993, como focada no debate sobre o modelo japonês de organização do trabalho. Segundo Silva (2002, p. 61):

[...] a organização do trabalho, da produção e da empresa, constitui a parte do modelo japonês mais facilmente transferível, enquanto conjunto de métodos e técnicas: *just-in-time/kanban*, círculos de controle de qualidade (CCQ), controle estatístico de processo (CEP), controle de qualidade total (CQT).

Segundo o relatório do DIEESE o uso de tais métodos faz-se no interior de uma organização de trabalho em grupos que se funda na polivalência que consiste na multifuncionalidade entre fabricação/manutenção/controle de qualidade/gestão da produção (DIEESE, 1994a, p.40).

Para Silva (2002), a multifuncionalidade citada pelo relatório do DIEESE é maior ou menor segundo o sexo, a qualificação, a situação de emprego e o ramo industrial.

O DIEESE faz uma análise mais apurada da problemática envolvendo a reestruturação produtiva e a terceirização. Ao manifestara-se sobre os novos programas de qualidade, tratados no âmbito do Seminário Trabalhadores e o Programa Brasileiro da Qualidade e Produtividade, DRUCK (1999) afirma:

O programa de envolvimento permite aos empresários estabelecerem a competição individual entre os trabalhadores e entre os grupos de trabalhadores. Assim, precisamos ter respostas muito claras e sérias em relação a participar de programas de produtividade e qualidade, de todos os programas internos da empresa, pois se não for na base do comprometimento não tem acordo (DRUCK, 1999, p.134).

O DIEESE reafirmou no citado relatório de 1994 o que foi dito pelas centrais sindicais anteriormente comentadas, e ressaltou a necessidade da organização por local de trabalho. No quesito relativo à terceirização, o DIEESE

argumentou que tal reestruturação tem como principal determinante a redução de custos e que tal prática tem intensificado o ritmo de trabalho e gerado níveis de precarização. Para o DIEESE a terceirização é uma das esferas de “flexibilidade e de integração das diferentes esferas de intervenção das empresas”. E ainda representa uma alternativa de mão-de-obra flexível em que os empresários podem se precaver ante as incertezas do mercado.

Outra importante observação do DIEESE é que o fenômeno da terceirização está ocupando cada vez mais áreas centrais das empresas. Para o referido Departamento existem dois tipos de práticas de terceirização: a primeira está pautada na transferência tecnológica e na focalização, em que empresas repassam serviços para outras devido às incertezas e aos encargos do mercado. Isto, segundo o órgão, está inserido no novo padrão tecnológico mundial que se pauta pela qualidade e produtividade. Porém, para o órgão, tal postura não deixa de acarretar prejuízos para a classe trabalhadora. Um segundo padrão, definido pelo órgão como o mais adotado no Brasil é:

O padrão predatório, (...) e caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre às primeiras formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra, b) contrato temporário, c) contratação de mão-de-obra das empreiteiras, d) trabalho em domicílio, e) trabalho por tempo parcial, f) trabalho sem registro em carteira. O que se observa, portanto, é uma flexibilidade de direitos trabalhistas, um mecanismo de neutralizar a regulação estatal e regulação sindical (DIEESE, 1994b, p.136).

Segundo Carneiro (2007), existe, por trás do discurso da qualidade total, a intenção de implantação de uma ideologia da qualidade de vida. Segundo a autora, tal discurso define a qualidade total como um direito de cidadania: “o discurso da cidadania moderniza-se com a concepção de qualidade de vida que está associada aos conceitos de competitividade e produtividade da reestruturação empresarial” (CARNEIRO, 2007, p. 6).

Ao analisar o posicionamento do Estado frente ao desenvolvimento de uma sociedade inserida na lógica da qualidade total, a citada autora afirma:

Acrescente-se que o Estado incorpora o tema qualidade de vida como expressão da conquista da cidadania, para mascarar a gravidade da crise social e o impacto da redução dos direitos sociais sobre a sociedade, manipulando o conceito de cidadania, dotando-o de um novo aparato técnico e conceitual que acompanhe a modernização industrial e o neoliberalismo, ainda que marcado por conflitos e contradições. Transfere ao mercado, à empresa a responsabilidade pela garantia da cidadania [...]. O Estado assume diante da sociedade a defesa da qualidade de vida como direito do cidadão, incorporando a defesa dos princípios da concorrência própria do mercado e do mundo empresarial. A esfera pública assimila o *modus operandi* da esfera privada e, inclusive, passa a utilizar uma nova denominação para a cidadania como cidadão-consumidor, aquele que deve estar apto para consumir produtos e serviços e livre para ser consumido como mercadoria pelo capital (CARNEIRO, 2007, p.6).

Ainda de acordo com as ponderações da autora, mantém-se um princípio liberal de cidadania apesar do discurso inovador de uma pretensa aliança entre os sistemas de qualidade de vida implantados pelo modelo japonês de gestão do trabalho, permanecendo a fundamentação social capitalista. E defende que “o deslocamento do sentido é uma mera reorientação de percurso da cidadania, a qual não transgride a sua função social basilar que é reproduzir os princípios de igualdade e liberdade burgueses” (CARNEIRO, 2007, p.7).

No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, as empresas pretendiam, antes de tudo, garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. Algumas delas optaram pela redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras escolheram focalizar os esforços em seu produto final, terceirizando as chamadas atividades-meio. Outras, ainda, combinaram essas duas estratégias. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho (DIEESE, 2008).

Como em toda a parte, no Brasil, a terceirização tem como uma das características genéricas a focalização da produção em busca do aumento da produtividade e da qualidade como fatores diferenciais para a competitividade. Entretanto, em nosso país, a redução dos custos de produção por meio de sua transformação em custos variáveis é tão expressiva que, em grande parte dos processos, acaba se transformando - ou parece ser - o principal objetivo da terceirização, como já foi indicado.

No Brasil, em virtude da ênfase dada aos aspectos relacionados à diminuição de custos nos processos de terceirização, as grandes empresas enxugaram suas atividades, principalmente, por meio de corte de postos de trabalho, mantendo uma proporção pequena de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto nas atividades-fim da produção. As demais ocupações passaram por uma diversificação de contratos de trabalho – quase sempre levando a relações precárias - propiciada pela terceirização.

Assim, o movimento de reestruturação produtiva, em um cenário de estagnação econômica, foi sendo construído no Brasil com uma especificidade, distinta, em alguns aspectos, das características do processo em economias desenvolvidas. A polarização da mão-de-obra entre uma parcela pequena de trabalhadores qualificados e a maior parte de ocupados semiqualficada,

presente em toda a parte, vem acompanhada, no país, da alta rotatividade no emprego, do autoritarismo nas relações de trabalho e da ausência de organização por local de trabalho e de contratação coletiva (POCHMANN, 2007).

A partir dos anos 2000, a economia brasileira iniciou um lento processo de recuperação, com taxas de crescimento positivas, porém, o cenário do mercado de trabalho já é o da difusão generalizada da terceirização da mão-de-obra. Se, inicialmente, as empresas precisaram enxugar os custos para garantir a sua sobrevivência, o processo de terceirização não apresentou retrocesso diante da melhora do cenário econômico, tendo permanecido como um elemento fundamental da mudança do processo produtivo e do mercado de trabalho brasileiros. Nos últimos anos, a terceirização tem tomado dimensões gigantescas em nosso país e sua abrangência se expande constantemente por novos setores e serviços, é o que indica o DIEESE (2008).

Se, para as empresas, o processo de terceirização significa obter ganhos diversos, como a redução nos custos e possibilidade de concentrar investimentos nas atividades principais, para os trabalhadores, a história é diferente. Com a transferência de setores da empresa principal para empresas prestadoras de serviços, os trabalhadores veem-se sujeitos a inúmeros riscos, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho. Neste cenário, a representação sindical dos trabalhadores vinculados às empresas terceirizadas é um dos desafios a serem enfrentados pelo movimento organizado de trabalhadores.

Mas os trabalhadores pagam ainda outro preço pela terceirização. Ao se fragmentar, a empresa também fragmenta o universo operário; mas, ao se recompor, formando a rede, não o recompõe. Os terceirizados não se integram aos trabalhadores permanentes. Às vezes, a relação entre uns e outros chega a ser conflituosa: os primeiros veem os segundos como privilegiados, enquanto estes acusam aqueles de pressionar para baixo os seus salários.

E mais, os trabalhadores de cada segmento também competem entre si pelo emprego sempre mais precário e escasso. O próprio sindicato sente dificuldade em recompor a unidade desfeita. Na verdade, ele surgiu não tanto como resposta ao sistema, mas a um modo de ser desse mesmo sistema, representado pela fábrica concentrada. Na medida em que a fábrica se dissemina, o sindicato perde a referência, o seu contraponto. Essa realidade se agrava em razão da diversidade de situações que surgem.

Antes, os trabalhadores passavam toda uma vida na mesma categoria profissional, na mesma empresa ou pelo menos na mesma cidade e na mesma

situação formal de empregados. Eram tão estáveis quanto os produtos, a empresa e até os valores da sociedade em que viviam. Por isso, era fácil encontrá-los e agregá-los.

Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados - vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente “curto-circuito”. É difícil identificá-los e reuni-los, pois, o sindicato não tem a mesma plasticidade.

Por que trabalhadores efetivos e terceirizados não têm o mesmo sindicato? Na verdade, essa seria a solução ideal – pelo menos para os que se mantêm numa mesma empresa por longo tempo, como acontece, por exemplo, com o pessoal de asseio e conservação. É que desse modo se reduziria o processo de fragmentação que fere o movimento sindical. Além disso, a representação seria mais efetiva.

Contudo, pode-se argumentar que em nosso sistema a categoria profissional deve corresponder à econômica, como uma espécie de espelho; que a categoria econômica, no caso, é a da empresa fornecedora; que o seu ramo de atividade não se confunde com a da empresa tomadora. Assim, ao sindicato das empresas que fornecem mão-de-obra deve corresponder ao sindicato dos trabalhadores nessas mesmas empresas.

Mas o argumento pode ser contestado. Basta lembrar que quando a CLT fez a categoria profissional corresponder à econômica, foi por concluir que as pessoas que trabalhavam num mesmo ramo de atividade empresarial se unem por laços de solidariedade. Ora, no caso dos terceirizados que ficam longo tempo na mesma empresa tomadora, esses laços se formam com o pessoal que está ali, e não com os outros terceirizados, que eles nem conhecem. De resto, é também possível imaginar que o nosso sistema em breve se transforme, com a adoção do pluralismo sindical.

Já em relação ao terceirizado que se vincula por tempo curto a cada empresa, como o temporário, talvez não seja essa a melhor solução. É que, embora ele trabalhe como o efetivo (e mereça, por isso, o mesmo salário), sua vida é muito diferente. Não se enraíza. Não se comunica. 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. Até os problemas e aspirações desses terceirizados são também oscilantes e variáveis, pois dependem de cada setor de atividade, de cada lugar de trabalho. Aliás, esse fato, por si só, já é em si mesmo um problema, porque dificulta a sua

identidade não só com os trabalhadores permanentes, mas com a sua própria classe.

Mas esse mesmo problema, paradoxalmente, pode trazer em si a sua 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, pois podem estar em empresas diferentes, sofrem idêntica instabilidade e igual desenraizamento. Nesse aspecto, identificam-se. Assim, a reunião desses terceirizados num sindicato próprio parece mais interessante do que a sua inserção no sindicato ao qual pertencem os efetivos. Aliás, de outro modo, eles correm o risco de ter de pular também de um sindicato a outro, a cada três meses, o que aumentaria – ao invés de reduzir – a sua natural dispersão.

É claro que esses sindicatos tendem a ser mais frágeis, mesmo porque os laços que unem as pessoas também o são. Mas não nos parece haver outra saída. É claro que tudo se resolveria se não houvesse terceirização de qualquer tipo. Mas impedi-la, hoje, parece quase tão difícil quanto abolir a propriedade privada dos meios de produção.

Em relação à greve, a Lei n. 7783/89⁴⁴ proíbe a “contratação de trabalhadores substitutos” durante a greve, salvo exceções. Ora, os terceirizados podem ser tidos como “trabalhadores substitutos”. O problema é que entre eles e a empresa não há uma “contratação”. Os contratos se dão em outros níveis. Um deles envolve a fornecedora e a tomadora de serviços. O outro, a fornecedora e o trabalhador. Mas pouco importa se o trabalhador é contratado por uma empresa ou por outra. O importante é que irá furar a greve, esvaziando-a. De mais a mais, a diferença entre o terceirizado e o efetivo, em termos de contratação, é mais de forma que de fundo. Formalmente, ele é admitido pela empresa fornecedora, que lhe paga os salários. Substancialmente, porém, é como se tivesse sido contratado pela empresa cliente. No preço da intermediação está embutido o salário do trabalhador.

Esses elementos nos levam a pensar sobre o futuro do sindicato e a terceirização. Produto da fábrica, o sindicato sempre se moldou segundo a sua imagem. No início do século XVIII, ele e ela estavam ainda se inventando; eram mais espontâneos e menos organizados. Pouco a pouco, sindicato e fábrica foram se racionalizando. Cada vez que se reorganizava, a fábrica reduzia custos, aumentava a eficiência, mas também tentava dobrar a resistência

⁴⁴ Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

operária. Aliás, uma coisa dependia da outra. Por sua vez, as próprias lutas sindicais sempre tomaram a fábrica como referência. Por isso, na medida em que ela se alterava, mudavam também as estratégias. O melhor exemplo é a greve típica: tal como os empresários, que às vezes guardam o seu produto à espera de melhor preço, os trabalhadores aprenderam a estocar a sua energia, para pressioná-los a pagar melhor.

Hoje, como vimos, a “fábrica” se dissemina, se distribui em pedaços. Mas isso não significa fraqueza. Ao contrário, ela é tão forte que pode se fragmentar sem perder o controle. Desfaz-se e ao mesmo tempo se refaz. Estaria o movimento sindical acompanhando esse movimento? Entre nós, só em parte. De um lado, ele se decompõe; de outro, tenta se reunificar, mas apenas através das centrais. Acontece que as centrais englobam sindicatos de categorias já dispersas. Assim, a fragmentação das bases dificulta a reunificação pela cúpula.

Em boa medida, como dizíamos, a quebra do movimento operário se explica pela terceirização. 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. O sindicato se ajusta ao modo de produzir, tal como antes fazia, mas agora não tanto para resistir quanto para justificar a sua submissão.

Como se sabe, a solução desses problemas é extremamente difícil e complexa. Ela esbarra com as constringências de um mercado cada vez mais global e desigual, que divide tão profundamente os países como as pessoas. Por isso, envolve uma nova postura política, um novo modo de pensar a vida e o mundo.

De toda forma, uma 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 – como a proteção contra a despedida arbitrária, a repressão aos atos antisindicais e a ampliação dos limites e do próprio conceito de greve. Ao lado disso, devem os sindicatos 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. Se for assim, também o sindicato terá de reunir os empregados aos sem-emprego e mesmo aos autônomos, desde que economicamente dependentes. Nesse mesmo campo, outra ideia é incentivar a criação de redes de pequenas empresas, organizadas ou não em forma de cooperativas, para que elas aumentem o seu poder de barganha no mercado. Para isso, a CUT, por exemplo, criou uma Agência de Desenvolvimento

Solidário⁴⁵, que tem articulado suas ações com Organizações Não-Governamentais (ONGs) e o Poder Público.

Por fim, é também interessante notar uma mudança de postura. Nos anos gloriosos, definidos pelos anos de altíssimo crescimento do Produto Interno Bruto no Brasil, evidenciado nos anos 1970, com crescimento do PIB na casa dos dois dígitos, o sindicato começou a se mostrar não tanto um modo de superar o capitalismo como uma forma de regulá-lo. Em certa medida, a resistência se institucionalizara. A própria greve fora domesticada. Mas o sindicato não teve só esse papel. Ele treinou os trabalhadores na luta, transformou-os em sujeitos de direito e politizou a sua fala. Além disso, disseminou por toda a sociedade boa parte de suas conquistas. Ora, quem diz “sindicato”, pensa logo em “empregado”. Assim, a transformação do homem livre em trabalhador subordinado passou a ser vista não tanto pelo que implicava de negativo – a transformação subsequente do próprio empregado em mercadoria – como pelo que trazia de positivo – o fortalecimento da ação sindical. Quanto mais empregados houvesse, melhor seria. Mesmo para os que sonhavam ainda com uma revolução proletária, era o trabalho subordinado e não o independente que importava. Afinal, seriam os empregados e não os autônomos que fariam a revolução, embora uma de suas metas fosse a independência e não a subordinação.

Esse modo de pensar e de sentir, que envolvia não só os que combatiam o capital, como os próprios capitalistas, começou a sofrer certa inflexão nos anos 1970. Para muitos, o trabalho autônomo, antes visto quase como um obstáculo à ação sindical, aparecia agora como uma alternativa de mudança dentro do próprio sistema. Hoje, porém, é mais difícil sonhar com isso. O capitalismo aprendeu a usar o trabalho autônomo com tanta eficiência quanto se serve do subordinado. Na verdade, ele o transforma numa mistura de autonomia e dependência, relativizando o seu próprio conceito; ou então o usa, apenas, como fantasia. É preciso, portanto, que esses autônomos se percebam também assim, e também eles façam um movimento de aproximação aos que continuam

⁴⁵ A Agência de Desenvolvimento Solidário - ADS foi criada em 1999 pela CUT juntamente com a Unitrabalho, DIEESE, FASE e outras organizações da sociedade. “Constitui uma nova fase para os trabalhadores, a busca de novos referenciais de geração de trabalho e renda e de alternativas de desenvolvimento. A ADS vem consolidando suas ações na promoção da economia solidária e no desenvolvimento sustentável para o fortalecimento e constituição de cooperativas e de empreendimentos coletivos solidários como um meio de gerar trabalho e renda para trabalhadores que buscam formas alternativas de inserção social”. Disponível em: <http://www.cut.org.br/estrutura/57/entes>. Acesso em 23/07/2012.

formalmente empregados – ainda que, eventualmente, os seus interesses imediatos sejam conflitantes.

Costuma-se dizer que o novo modo de produzir ainda está em gestação; não se definiu ainda. A prova seria a coexistência de fábricas ainda tayloristas com outras já toyotistas; e, mais do que isso, os vários arranjos entre os modelos. A própria automação, ao assumir graus e contornos variados, parece indicar que ainda não teria achado o seu caminho.

De fato, essa é uma hipótese possível, mas há outra mais interessante. Pode ser que o novo modelo seja exatamente essa mistura, uma espécie de hibridismo. Nesse sentido, é importante notar como as “novas” empresas interagem com as “velhas” e mesmo com o mercado informal, articulando, produzindo e controlando a diversidade. Até a natureza dos vínculos de trabalho, hoje, é flexível e cambiante, pois a empresa pode se valer indiferentemente de um autônomo, de um estagiário ou de um empregado, para alcançar o mesmo resultado. Se essa hipótese estiver correta, não teremos no futuro apenas uma forma de trabalhar, nem um só modelo de empresa, mas uma multiplicidade crescente. Como enfrentar tantos desafios?

Nesse sentido, ao abordarmos os instrumentos legais que regulam a terceirização no Brasil, nos deparamos com um impasse interminável.

Em sessão ordinária realizada em 23 de novembro de 2011, na Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições com o objetivo de regulamentar o trabalho terceirizado no Brasil, foi aprovado o substitutivo do deputado Roberto Santiago (PSD-SP) ao PL 4.330/2004⁴⁶, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), por 14 votos favoráveis e 2 contrários.

A matéria dividiu as centrais. De um lado, posicionaram-se a favor a UGT e a Força Sindical. De outro, estão a CUT e a CTB, que se posicionaram contrárias ao substitutivo do relator, deputado Roberto Santiago (PDS-SP).

Ao longo de cinco meses de trabalho, foram realizadas quatro audiências públicas que contaram com 21 expositores, oportunidades em que foram extraídas opiniões, sugestões e demandas dos atores sociais diretamente envolvidos com a terceirização.

⁴⁶ PL 4330/2004 - Projeto de Lei que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. De autoria do deputado Sandro Mabel (PL-GO), aguarda parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). A última informação de tramitação, de 22/05/2012, indica a apresentação do requerimento n. 79/2012, pelo deputado João Paulo Lima (PT-PE), que: "Requer a realização de Seminário para debater do o PL 4330/2004 que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes".

Fonte: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em 15/08/2012.

Em seu relatório, o deputado Santiago realçou o papel do movimento sindical, segmento empresarial e governo no sentido de combater entraves através do diálogo que se cristalizou ao longo de 13 anos na Câmara dos Deputados, iniciado a partir do envio ao Congresso do PL 4.302/1998, ainda no governo Fernando Henrique Cardoso.

O relatório final⁴⁷ aprovado está organizado em quatro partes. A primeira parte faz uma introdução ao tema. Em outra parte, há um balanço das atividades, contendo um levantamento das proposições em tramitação na Câmara dos Deputados e um resumo das quatro audiências públicas. Outro trecho apresenta as propostas da Comissão, organizadas numa análise da situação e conteúdo da sugestão do substitutivo. E, por fim, na última parte, são contempladas as considerações finais. Na proposta adotada pelo colegiado, destaca-se a definição da empresa prestadora de serviço como empresa especializada que presta à contratante serviços determinados e específicos. Será permitida mais de uma especificidade no caso de atividades correlatas. Com a medida, espera-se beneficiar as empresas sérias eliminando a existência de empresas "genéricas", fortalecer a atuação das entidades sindicais por garantir aos trabalhadores o enquadramento sindical e dirimir a questão de atividade-meio *versus* atividade-fim.

A norma também abrange o setor público, incluindo as empresas públicas e de sociedades de economia mista, bem como as subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Quanto à parte mais frágil na relação triangular da terceirização de serviços, o substitutivo estabelece uma rede de garantias em favor dos trabalhadores, dentre as quais o capital social compatível com o número de trabalhadores; a aplicação da alíquota de 8% sobre o contratado para formação de um fundo de garantia; a formulação da regra de transição, que consiste na transformação de subsidiária em solidária, se a empresa contratada não fiscalizar conforme estabelecido na Lei.

Para evitar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, a proposta estende à empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transportes, atendimento médico ou ambulatorial da empresa contratante.

Principais destaques debatidos na Comissão Especial:

⁴⁷ Fonte: <http://www.ugt.org.br/NoticiasZoom.asp?ReclId=4264&RowId=a8100000>. Acesso em 30/07/2012.

- Responsabilidade subsidiária *versus* solidária - a responsabilidade solidária é defendida pelos representantes dos trabalhadores, por entenderem que trará segurança aos trabalhadores. Porém, defendem também a necessidade de controle e fiscalização do contratado pela tomadora para garantir o pagamento dos direitos e obrigações. Essa alternativa ainda encontra resistência no segmento empresarial.
- Paridade entre empregados e terceirizados - há a concordância quando se trata da equidade entre empregados e terceirizados, pois a pessoa humana deve ser respeitada, para não provocar discriminação e preconceitos.
- Valorização do trabalho e trabalhador (qualificação e especialização) - mais um ponto de consenso no debate foi a questão da valorização do trabalho e do trabalhador, pois isso só vai melhorar a qualidade do serviço e do trabalho.
- Atividades-meio e fim - este é um ponto em que não há concordância do que deve ou não ser terceirizado (atividade-meio e fim), porém todos entendem que o conceito é difícil.
- Meio ambiente de trabalho adequado (acidente de trabalho) - há consenso com relação a este item. Tanto tomadora e contratada devem ser responsáveis pelo ambiente de trabalho adequado para evitar acidentes de trabalho.
- Precarização das relações de trabalho e enfraquecimento da organização sindical - enfatizou-se que não se deve precarizar as relações de trabalho para que não haja o enfraquecimento da organização sindical, respeitando assim as convenções e acordos coletivos. A contratação de trabalhadores terceirizados pode enfraquecer a organização sindical, pois desagrega a categoria profissional.
- Ampliação do debate para o setor público - destacou-se a necessidade de ampliação da discussão sobre a terceirização do trabalho no setor público. A contratação por meio de licitação é considerada nefasta. Essa modalidade de contratação pelo menor preço, além de não garantir a qualidade do trabalho não assegura o pagamento de direitos e deveres pela contratada.

O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) formulou um quadro comparativo⁴⁸ sobre as propostas de regulação da terceirização do trabalho no Brasil, que está disponibilizado no anexo VII desta dissertação. O trabalho contrapõe o PL 4330/2004, do deputado federal Sandro Mabel (PL), o substitutivo ao PL 4330/2004, do deputado federal Roberto Santiago (PSD) – aprovado em 23/11/2011, e o PL 1621/2007, do deputado federal Vicentinho (PT). A formulação desse quadro comparativo pelo DIAP facilita a análise sintética sobre o tema. A intenção de utilizar esse estudo do DIAP surgiu da necessidade de se saber da diretoria do SAAE-RJ as suas opiniões sobre cada PL e, ao fim, a que proposta estariam, individualmente, mais próximos.

O processo de votação do referido projeto de lei não apresentou consenso entre os representantes dos trabalhadores, pois alguns discordam do substitutivo apresentado pelo relator. Discutiram a matéria os deputados: Vicentinho (PT-SP), contra; Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), a favor; Policarpo (PT-DF), contra; Reinaldo Azambuja (PSDB-MS), a favor.

Em votação nominal, o relatório foi aprovado, com 14 votos favoráveis e 2 contrários. Votaram "sim" os deputados: Alfredo Kaefer (PSDB-PR), Augusto Coutinho (DEM-PE), Carlos Sampaio (PSDB-SP), Darcísio Perondi (PMDB-RS), Dr. Ubiali (PSB-SP), Efraim Filho (DEM-PB), Gorete Pereira (PR-CE), Jerônimo Goergen (PP-RS), Laercio Oliveira (PR-SE), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), Reinaldo Azambuja (PSDB-MS), Roberto Santiago (PSD-SP), Ronaldo Nogueira (PTB-RS) e Sandro Mabel (PMDB-GO). Votaram "não" os deputados: Policarpo (PT-DF) e Vicentinho (PT-SP).

A matéria foi aprovada nas comissões de Desenvolvimento Econômico, e de Trabalho. O próximo passo é o exame pela Comissão de Constituição e Justiça, onde foi designado como relator o deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA).

Em matéria⁴⁹ de março de 2012, do órgão oficial de imprensa da Câmara dos Deputados, em Brasília, o relator do Projeto de Lei 4330/04 na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ), deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), afirmou que está decidido a manter no texto a autorização para que as empresas terceirizem todo o seu serviço, incluindo as atividades-fim. Além

⁴⁸ Fonte: http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=18980-terceirizacao-comissao-especial-aprova-parecer-do-deputado-roberto-santiago. Acesso em 30/07/2012.

⁴⁹ Fonte: <http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/411978-RELATOR-VAI-MANTER-AUTORIZACAO-PARA-EMPRESA-TERCEIRIZAR-ATIVIDADE-FIM.html>. Acesso em 30/07/2012.

disso, ele pretende manter a responsabilidade subsidiária para o contratante em relação às obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

A principal crítica das centrais é a possibilidade de a empresa terceirizar a atividade-fim de seus serviços. Segundo o secretário de organização do ramo financeiro da Contraf-CUT e integrante do Grupo de Trabalho sobre Terceirização da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Miguel Pereira, essa possibilidade “precariza por completo as relações de trabalho no Brasil, frustra as negociações de acordos e convenções coletivas e mantém os terceirizados à margem dos direitos”.

A crítica não sensibiliza o relator, que vê “muita emoção e pouco esclarecimento” na argumentação. Segundo ele, o conceito de atividade-meio e atividade-fim não permite a “aplicação isonômica” do direito, pois algumas empresas terceirizam sua atividade principal, enquanto outras são impedidas.

A ressalva que ele vai defender no relatório é que a empresa terceirizada seja especializada e tenha objeto social único, ou seja, poderá prestar apenas um tipo de serviço. “Com esse tipo de formulação, podemos acabar com a figura nefasta do mero intermediador de mão-de-obra, que oferece serviços tão variados, desde lavador de carro até astronauta”, comentou Arthur Oliveira Maia.

O deputado da Bahia também vai defender a responsabilidade subsidiária relativa pela garantia dos direitos trabalhistas. Assim, a responsabilidade será subsidiária se a empresa terceirizada não recolher as obrigações trabalhistas, e a tomadora de serviço não fiscalizar. “Isso vai fazer com que a empresa que contrata uma terceirizada seja extremamente atenta para não permitir o desrespeito às obrigações trabalhistas”, afirma o relator.

Tais elementos nos levam a inferir que no Brasil, em particular, onde a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos, especialmente aqueles referentes aos limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais, a terceirização representa um sério problema aos trabalhadores. Por esta razão, este é um dos temas candentes da negociação coletiva de trabalho nos últimos anos.

A fixação de garantias para a participação das entidades sindicais de trabalhadores na negociação de temas relacionados à terceirização nas empresas é um dos aspectos mais importantes da negociação coletiva sobre o tema. No entanto, a observação dos contratos coletivos registrados no Dieese em 2005, revela que poucas categorias alcançaram este intento. Das negociações registradas em 2005, apenas 16 – ou 8% do total – acordaram

cláusulas a respeito. Se consideradas somente aquelas que possuem cláusula sobre terceirização, essa proporção sobe para 24%⁵⁰.

Tomando como base a literatura aqui consultada, é possível afirmar que as “garantias sindicais” sobre terceirização podem ser divididas em dois grupos: as relacionadas a comissões sindicais e as de acesso a informações sobre os casos de terceirização realizados pelas empresas. A constituição ou manutenção de comissões sindicais para discussão de temas correlatos à terceirização é um dos elementos a serem investigados, no que se refere às negociações. Estas comissões, potencialmente, podem promover a discussão do tema no âmbito das empresas, o acompanhamento das medidas adotadas pelos empregadores para a implementação ou reversão da terceirização ou o levantamento das condições de trabalho dos empregados terceirizados.

No estudo que ora se apresenta, buscamos também conhecer sobre a percepção que os atores envolvidos no processo de terceirização de serviços no Brasil têm acerca do tema. Neste sentido, exploraremos no próximo capítulo o papel da terceirização na precarização do trabalho no Brasil a partir de depoimentos de representantes de centrais sindicais, acadêmicos, lideranças do legislativo nacional responsáveis pela autoria de Projetos de Lei que buscam um marco regulatório para a matéria, representantes do Judiciário trabalhista brasileiro e de representantes do SAAE-RJ – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro; extraídos de entrevistas editadas na mídia digital, de propostas de participação enviadas aos atores, e em pesquisa realizado com sete Diretores do SAAE-RJ.

Privilegiamos saber quais são os elementos fundamentais desse processo de terceirização e quais são suas consequências para a construção da subjetividade desses trabalhadores, para o fortalecimento/enfraquecimento do movimento sindical no Brasil e para a normatização do respeito aos direitos do trabalhador no Brasil.

⁵⁰ Fonte: SACC-DIEESE, 2005 (Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas, desenvolvido pelo DIEESE).

4 Terceirização: debate sobre a regulamentação da terceirização no Brasil

4.1 O Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro (SAAE-RJ)

Parte das informações referentes ao SAAE-RJ foi obtida a partir da pesquisa de campo realizada no período de março a dezembro de 2010, utilizada no trabalho monográfico denominado “Morfologia do Trabalho na Contemporaneidade. Flexibilização das Relações de Trabalho, Precarização e Tendências à Terceirização - O caso da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro” e submetido para conclusão do curso de pós-graduação *lato sensu*, especialização em Sociologia, Política e Cultura na PUC-Rio. Outras informações resultaram da nossa aproximação como campo empírico, na fase de estudos exploratórios para a elaboração desta dissertação.

Para a realização da pesquisa, realizamos estudos junto ao quadro diretor e a trabalhadores associados ao SAAE-RJ, com o intuito de aprofundar as impressões do sentimento perceptivo desses sujeitos acerca dos processos de terceirização em curso nas instituições onde estão empregados os seus representados, e identificar que tipo de ação vem sendo adotada para o encaminhamento de questões referentes à própria representação sindical de trabalhadores com estatutos diferenciados.

O sindicato é uma associação que reúne pessoas de um mesmo segmento econômico ou trabalhista. Por exemplo, o SAAE-RJ, que representa os trabalhadores auxiliares de administração escolar do Estado do Rio de Janeiro, e também de empresários (estes conhecidos como sindicatos patronais).

Os sindicatos têm como objetivo principal, a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados. São também dedicados aos estudos da área em que atuam e realizam atividades (palestras, reuniões, cursos) voltadas para o aperfeiçoamento profissional dos associados. Também são responsáveis pela organização de greves e manifestações voltadas para a melhoria salarial e das condições de trabalho da categoria que representa. No Brasil, existem também as chamadas centrais sindicais que reúnem sindicatos de diversas categorias.

Os sindicatos são mantidos, principalmente, pelas contribuições sindicais pagas pelos trabalhadores associados. De forma geral, os sindicatos começaram a ser organizados durante a Revolução Industrial, na Inglaterra, no século XVIII.

Fundado em 1952, o hoje intitulado Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro (SAAE- RJ), nas palavras de seu atual presidente Elles Carneiro:

[...] resistiu brilhantemente aos obstáculos que lhe foi impingido ao longo de sua existência, graças a garra e perseverança de uns poucos apaixonados pela causa, sendo certo que hoje agradecemos aqueles que se sacrificaram para que o sonho sonhado acabasse por revelar uma entidade moderna e combativa. Apesar de entendermos que em poucas linhas seja extremamente difícil, tentaremos retratar a envolvente construção desta notável entidade (Pesquisa de campo, entrevista com o presidente do SAAE-RJ, março de 2012).

O processo de construção do SAAE-RJ foi marcado, ao longo de toda sua existência, pelo desejo da categoria em se organizar. Para narrar esse processo de construção, será preciso retroceder no tempo:

A existência do sindicato confunde-se com a história de um grande companheiro chamado Oswaldo Mesquita, fundador e sócio nº 1 do sindicato, que exerceu um papel fundamental na luta pela sua construção. Com o objetivo de unir os trabalhadores técnico-administrativos dos estabelecimentos de ensino em torno de um projeto por melhores condições de vida e trabalho, participou juntamente com outros também abnegados companheiros, do movimento que fundou no ano de 1948 a Associação dos Auxiliares de Administração Escolar do Rio de Janeiro. Estava então gerado o embrião do nosso sindicato (Pesquisa de campo, entrevista com o presidente do SAAE-RJ, março de 2012).

Na década de 1950, existia um pequeno grupo de profissionais ativos do ensino, que tinha uma ambição: transformar a associação em sindicato. Para isso, esse pequeno grupo, empenhou-se pelo seu reconhecimento junto ao Ministério do Trabalho.

Lembrava-se Mesquita, segundo Elles Carneiro, “que foi extremamente traumático este processo, porque patrões resistentes às mudanças anunciadas reprimiam fortemente o movimento, usando todos os instrumentos que dispunham, inclusive a temida e cruel demissão de líderes sem justo motivo” (Pesquisa de campo, entrevista com o presidente do SAAE-RJ, março de 2012).

As condições de trabalho, à época, eram extremamente precárias: baixíssimos salários, direitos trabalhistas inexistentes, e, como se não bastasse, a legislação que imputava ao movimento sindical um atrelamento ao Estado e que engessava qualquer iniciativa progressista. Segundo Elles

Carneiro, Mesquita teria lhe relatado que “foi uma fase dura, mas a classe soube resistir e seguir em frente em seus objetivos e ideais” (Pesquisa de campo, entrevista com o presidente do SAAE-RJ, março de 2012).

Após a passagem de alguns líderes marcantes presidindo o sindicato, torna-se fundamental deixar aqui explícito que a história do SAAE-RJ não se restringe à evolução de sua estrutura administrativa, mas a um somatório de fatores e acontecimentos que permitiram acumular conquistas, invariavelmente relacionados à inserção do ser humano no mundo do trabalho, conforme afirma o seu atual presidente Elles Carneiro, que finaliza assim a nossa conversa: “Por absoluta convicção, acreditamos que nós trabalhadores somos capazes de transformar nossas vidas rumo à plena cidadania através do trabalho, podendo, para tanto, usufruir desta poderosa ferramenta que se apresenta a sua disposição, o Sindicato” (Pesquisa de campo, entrevista com o presidente do SAAE-RJ, março de 2012).

Para além do discurso oficial da sua diretoria, o estudo que realizamos buscou conhecer como o SAAE-RJ vem enfrentando o refluxo do movimento sindical após a efervescência dos anos 1980 e a instauração da reestruturação produtiva a partir dos anos 1990, com a chamada acumulação flexível.

Em que pese ser um sindicato cuja base é formada por trabalhadores da área de serviços educacionais, públicos e privados, o que lhe imprime uma particularidade que requer maior atenção no decorrer da pesquisa, partimos do pressuposto de que os efeitos da recomposição capitalista não deixou imune o setor de serviços, conforme já esboçado nos capítulos anteriores desta dissertação. Ao contrário, trouxe mudanças substantivas para o setor.

O Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro é responsável pela representação dos empregados em instituições de ensino dessa região, cabendo-lhe, em sua base territorial, as negociações coletivas de todos os graus da educação, ou seja, o conjunto de trabalhadores da categoria profissional dos auxiliares de administração escolar, empregados que prestam serviços aos estabelecimentos de ensino de todos os graus e níveis de qualquer natureza, excetuando-se os professores.

Em 2006, o SAAE-RJ contava com 2924 associados. Os dados do SAAE-RJ apontam que, em 2012, o número de associados subiu para 8322⁵¹.

⁵¹ Dados cedidos pelo Presidente do SAAE-RJ, em 16/07/2012.

Segundo seu presidente, Elles Carneiro, “o sindicato vem trabalhando junto às Instituições de ensino privadas do segundo e terceiro grau do Estado do Rio de Janeiro com o intuito de levar o trabalhador para o sindicato” (Pesquisa de campo, julho de 2012).

O SAAE-RJ tem como forma de funcionamento um colegiado denominado Diretoria Executiva, com um presidente e demais membros. Sua diretoria é composta por 46 membros e suas eleições têm a periodicidade de quatro anos. Atualmente é filiado à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura (CNTEEC) e à central Força Sindical.

4.2 O mercado de trabalho no segmento do ensino superior no Brasil

Para os interesses do nosso estudo, é importante conhecer sobre o mercado de trabalho para funcionários técnico-administrativos, objetivando os trabalhadores específicos de unidades de ensino superior.

Os dispositivos legais que estruturam a educação superior brasileira são: a Constituição Federal de 1988; a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9.394 de dezembro de 1996), que define as diretrizes e bases da educação nacional; o Decreto nº 2.306 de agosto de 1997, que regulamenta, para o Sistema Federal de Ensino, as disposições contidas no art. 10 da Medida Provisória nº 1.477-39, de 8 de agosto de 1997, e nos arts. 16, 19, 20, 45, 46 e § 1º, 52, parágrafo único, 54 e 88 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e dá outras providências; e o Decreto nº 3.860 de julho de 2001 que dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, e dá outras providências.

A LDB avançou, em relação à Constituição de 1988, quando define os tipos de instituições privadas de ensino enquadrando-as nas categorias de: particulares em sentido estrito, comunitárias, confessionais e filantrópicas (Art. 20). Eis o texto legal:

Art.20 – As instituições privadas de ensino se enquadrarão nas seguintes categorias:

- I. particulares em sentido estrito, assim entendidas as que são constituídas e mantidas por uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas de

- direito privado que não apresentem as características dos incisos abaixo;
- II. comunitárias, assim entendidas as que são constituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas, inclusive cooperativas de professores e alunos que incluam na sua entidade mantenedora representantes da comunidade;
 - III. confessionais, assim entendidas as que são constituídas por grupos de pessoas físicas ou por uma ou mais pessoas jurídicas que atendem a orientação confessional e ideologias específicas e ao disposto no inciso anterior;
 - IV. filantrópicas, na forma da lei (BRASIL, 1996).

As definições mencionadas no artigo acima, no entanto, não são claras.

Esta falta de clareza abre um precedente para que parte significativa de instituições de ensino superior consideradas sem fins lucrativos se autodenominarem, simultaneamente, de comunitárias, confessionais e filantrópicas.

Importante deixar claro o nosso propósito em analisar o processo de modificação que vem ocorrendo no mercado de trabalho que se relaciona às Instituições de ensino superior privadas, pois, desta forma o recorte fica melhor definido tanto quanto ao segmento de trabalhadores aqui estudado como aos empregadores envolvidos nesse processo.

A partir da década de 1990 assistimos a uma expansão desenfreada da rede privada de ensino superior (PAULA, 2003). Essa enorme expansão deveu-se, dentre outras razões, à escassez de recursos governamentais investidos no sistema público de educação, transferindo-se para o setor privado a responsabilidade de ampliação das matrículas no nível superior.

Durante o governo Lula, em 2005, na ausência de uma política que realmente viabilizasse investimentos de grande porte no ensino superior público, foi criado o Programa Universidade para Todos (PROUNI), que visou ocupar vagas nas Instituições de ensino superior privadas, filantrópicas ou não.

Por causa da vasta gama de cursos de ensino superior oferecidos, o mercado de trabalho que opera no segmento do ensino superior no Brasil tem por obrigação englobar vasta gama de profissões técnicas e administrativas. A oferta de mão-de-obra certamente está atrelada a uma demanda por profissionais com especificidades em diversas formações profissionais, como as que seguem:

- **Setor administrativo:** profissionais formados em administração, contabilidade, enfermagem, segurança patrimonial, ascensoristas,

telefonistas, etc. – nível médio; profissionais formados em administração, serviço social, psicologia, biblioteconomia, arquivologia, direito, comunicação social, medicina, enfermagem, etc. – nível superior, especialistas, mestres e doutores.

- **Setor técnico:** profissionais formados em eletricidade, mecânica, eletrônica, manutenção em geral, química, marcenaria e carpintaria, refrigeração, etc. – nível médio-técnico; profissionais formados nas mais diversas especialidades da engenharia, com cursos de pós-graduação em gestão da qualidade, logística, gestão de negócios, gestão de pessoas, etc. - nível superior, mestres e doutores.

A formatação descrita é básica e geral para a formação de um quadro técnico-administrativo em uma Instituição de ensino superior. As suas variações, para mais ou para menos, podem ocorrer dependendo do modelo de gestão institucional adotada.

4.2.1 Tendências do mercado de trabalho do segmento de ensino superior no Brasil

No que se refere aos contratos estabelecidos entre empregadores e trabalhadores, além dos que estão contidos na CLT, encontramos hoje, variadas formas de contratação, pelos empregadores, já aceitas pela Justiça do Trabalho:

- Contratos por tempo indeterminado - os contratos por tempo indeterminado são aqueles que na forma da lei, CLT, não definem um fim para a prestação de serviços;
- Contratos por tempo determinado - é o contrato de trabalho que tem datas de início e término, antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador. Não pode exceder dois anos e está prevista, desde 1998, na CLT;
- Terceirização de contratações - consiste em fazer com que as empresas se concentrem em sua atividade-fim, em sua especialidade, sem se preocupar com a administração de serviços (atividade-meio), transferindo a administração desses serviços às empresas que possam executar essa operação com uma maior produtividade e otimização de recursos. Dessa forma, a instituição, ao invés de contratar um empregado na forma prevista pela CLT, contrata uma

empresa que fornecerá os serviços, estando a cargo da empresa contratada todos os custos trabalhistas referentes aos empregados disponibilizados à contratante. Cabe a empresa contratada a responsabilidade pelo funcionário terceirizado, mantendo um vínculo empregatício;

- Contratos por serviços realizados - são contratos mantidos entre empresa e fornecedor de um serviço especializado, relativo a uma tarefa pré-determinada, com execução a ser feita em espaço de tempo também pré-definido. Geralmente tais contratos estão limitados a prazos curtos para que não seja evidenciado vínculo empregatício.

Observa-se, assim, que as novas exigências do mercado de trabalho têm preconizado a criação de normas trabalhistas mais flexíveis, quanto a alguns direitos que já representaram, no passado, grandes conquistas, como por exemplo, hoje, diversas empresas, pensando na redução de seus custos empregatícios, optam pela contratação de profissionais autônomos.

A contratação de novos empregados, com encargos reduzidos, poderia solucionar o problema da abertura de novos postos de trabalho para os desempregados que buscam ser inseridos no mercado de trabalho, os trabalhadores do setor informal, com baixos níveis de qualificação, e os trabalhadores que perderam seus empregos em decorrência do processo de reestruturação produtiva (CAMARGO, 1996).

No ordenamento brasileiro, a flexibilização dos direitos laborais encontra precedentes na Constituição Federal de 1988, em seu capítulo dos direitos sociais, inciso VI do artigo 7º, que dispõe ser o salário irredutível, “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, e no inciso XIV que prevê a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos, “salvo negociação coletiva”.

4.2.2 Tendência seguida por uma IES privada, para os contratos de trabalho firmados com seus prestadores de serviço

Como exemplo para o que estamos tratando, apresentaremos a tendência seguida por uma IES privada, situada no campo de atuação do SAAE-RJ. Optamos por não identificar a IES visando não expor a instituição. A IES em questão foi objeto de estudo em 2008 e 2010, conforme já mencionado no início deste capítulo.

Sua inserção neste estudo dá-se pelos seguintes motivos: o atual presidente do SAAE-RJ, Sr. Elles Carneiro, é licenciado dessa IES, estando na diretoria do SAAE-RJ há 30 anos; o Sr. Jorge Meneses, presidente do SAAE-RJ entre 2004 e 2008, e atual diretor do SAAE-RJ, é funcionário técnico-administrativo da referida IES; o Sr. Josevam Motta, diretor do SAAE-RJ, há 25 anos, é funcionário da IES estudada. Para esta dissertação, tentou-se, exaustivamente, contato com representantes sindicais de outras IESs privadas da cidade do Rio de Janeiro⁵². De todos os contatos iniciados, fui recebido apenas pela associação de funcionários de uma IES e tive a resposta negativa para o encontro de um representante de outra IES. O restante dos representantes das IESs contatados não respondeu à proposta de contato para este estudo.

Os representantes da IES privada que me receberam, deixaram claro o interesse pelo estudo, mas declararam a impossibilidade em mapear o estado atual do quadro de contratações da entidade. O SAAE-RJ não opera na respectiva IES, sendo seus empregados representados por variados sindicatos. Ademais, possuem uma variedade extensa no que tange ao vínculo empregatício, fortemente marcado pela terceirização, subcontratação e contratação temporária via financiamento de projetos em áreas de desenvolvimento específicas e com tempo determinado para finalizar. Sem o mapeamento tornou-se praticamente impossível fazermos o registro do contato sem, no entanto, poder ter sido traçada uma tendência conclusiva.

A IES estudada em 2008 e 2010 é uma universidade. Unidade pluridisciplinar de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano, segundo destaca o art. 52 da Lei 9.394/1996 (LDB). Em função da pluridisciplinaridade, a IES possui atuação em diversas áreas de conhecimento, estendendo-se nas áreas de ensino, pesquisa e de extensão, apresentando a indissociabilidade das atividades descritas.

A IES estudada goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial e abrange os cursos de graduação e pós-graduação, com programas de mestrado e doutorado, em funcionamento regular e avaliados positivamente pela Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de Nível Superior – CAPES – segundo destaca

⁵² Foram feitos contatos com três representantes de empregados de IESs privadas na cidade do Rio de Janeiro, sem êxito. Os representantes solicitaram que procurasse o SAAE-RJ, pois não teriam como contribuir para a pesquisa.

o Decreto 3.860/2001, que dispõe sobre a organização do ensino superior, a avaliação de cursos e instituições, e dá outras providências.

Além disso, a IES contém mais de dois terços do corpo docente com titulação acadêmica de mestrado ou doutorado, trabalhando em regime de tempo integral, conforme ressalta o artigo 52 da Lei 9.394/1996.

A instituição privada de ensino estudada está enquadrada nas categorias particular, comunitária, confessional e filantrópica.

Por ser uma instituição avaliada positivamente por sua excelência acadêmica, recebeu a nossa atenção em estudos anteriores, tendo recebido neste estudo novamente a nossa atenção pela sua representatividade, tanto de caráter social, como por sua importância na origem de dirigentes para os quadros do SAAE-RJ.

A IES presta serviço público; não possui finalidade lucrativa; não pertence a famílias ou a grupos empresariais; pretende ser uma alternativa de ensino superior; possui uma filosofia própria, concepção de mundo vinculada a uma confissão religiosa; tem a extensão como possibilidade de proporcionar ao aluno a participação num projeto social mais amplo que modifique não só a sua visão como cidadão, mas transforme a sala de aula; entende a pesquisa como um “serviço à comunidade”; investiga os problemas locais e regionais como forma de contribuir com a produção e a sistematização do conhecimento.

A extensão faz parte do projeto político-institucional da IES comunitária estudada, para a qual deve ser entendida como traço definidor da identidade.

Definida a instituição em epígrafe, podemos afirmar que a complexidade encontrada não é de trivial análise. Entendemos que o atual estágio gerencial do ensino superior privado no estado do Rio de Janeiro tem feito definir a qualidade do ensino e expurgar do mercado educacional superior IESs outrora de fundamental importância, seja por fusões, separações, falências ou aquisições por grupos financeiros nacionais e internacionais.

Ao definirmos conceitualmente a IES estudada, parametrizando-a na forma da lei e demonstrando em que categorias está inserida, propositalmente chamamos a atenção para as tendências adotadas pela IES estudada, na confecção dos contratos de trabalho de seus funcionários técnico-administrativos, atualmente.

A partir de dados cedidos pela IES estudada traçaremos, na série histórica, 1999–2010, a tendência quanto aos rumos implementados pela instituição.

No quadro 9, apresentado a seguir, apontamos a variação do número de funcionários por fonte pagadora entre 1999 e 2010. Notamos uma queda acentuada do número de funcionários técnico-administrativos entre 1999 e 2000, o que se deveu ao fim do contrato entre a IES e a Prefeitura da cidade onde está alocada a universidade. Tal contrato previa apenas que os funcionários temporários da Prefeitura estivessem alocados na folha de pagamentos da IES, sem que estes viessem efetivamente a produzir labor de fins acadêmicos ou escolares.

Quadro 9
Funcionários por fonte pagadora 1999/2010

ANO BASE	FUNCIONÁRIOS TEMPO INDETERMINADO	FUNCIONÁRIOS TEMPO DETERMINADO	TOTAL
1999 / 12	777	243	1020
2000 / 12	883	41	924
2001 / 12	945	53	998
2002 / 12	1059	52	1111
2003 / 12	911	168	1079
2004 / 12	883	216	1099
2005 / 12	869	224	1093
2006 / 12	895	334	1229
2007 / 12	926	378	1304
2008 / 06	959	410	1369
2010 / 06	900	680	1680

Fonte: IES estudada

Formatação: João Carlos Peixe (2010)

Com o encerramento do contrato notamos uma tendência progressista, no que diz respeito às taxas de crescimento do número de funcionários folha/Projetos. Tais trabalhadores são temporários por estarem vinculados a uma fonte pagadora que finda o aporte de recursos financeiros no término de vigência do contrato de prestação de serviços.

Temos, então, que entre o ano de 2000 e o de 2010 o número de funcionários folha/IES aumentou 1,9%, enquanto o número de funcionários folha/Projetos aumentou 1658%. Foi tomado o ano de 2000 por ser o primeiro ano sem vínculo de funcionários da Prefeitura da cidade do Rio de Janeiro com a IES estudada.

Em valores totais, somando os dois segmentos de contratos vigentes na IES, encontramos um incremento de 15,4% entre junho de 2008 e junho de 2010. Este é o aumento de funcionários da IES no período.

Entre junho de 2008 e junho de 2010 o número de funcionários contratados por tempo determinado, pagos com verba de fomento governamental ou privado, alocados na instituição aumentou em 65,9%.

4.2.3 Determinantes e determinadores da adoção de novas práticas de contratação pela IES estudada

O que na realidade tem levado a IES estudada a adotar diferentes formas de contratação, segundo uma especialista em gestão estratégica em marketing, professora Regina Macedo Boaventura Bese⁵³.

Segundo a Professora Regina Bese, a realidade que nos acerca é o resultado de um direcionamento, tendência, anteriormente adotado pelas instituições de ensino superior privadas no Brasil, forçadas pelo mercado. O fomento é disputado por várias instituições de pesquisa no Brasil, e a IES estudada tem a qualificação necessária para essa disputa, além de contar com as prerrogativas da lei de filantropia, o que a desonera em cerca de 35% dos pagamentos de tributos trabalhistas. Sendo assim, os projetos gestados por docentes vinculados à instituição e fomentados por agências governamentais ou da iniciativa privada, têm campo fértil na instituição em análise.

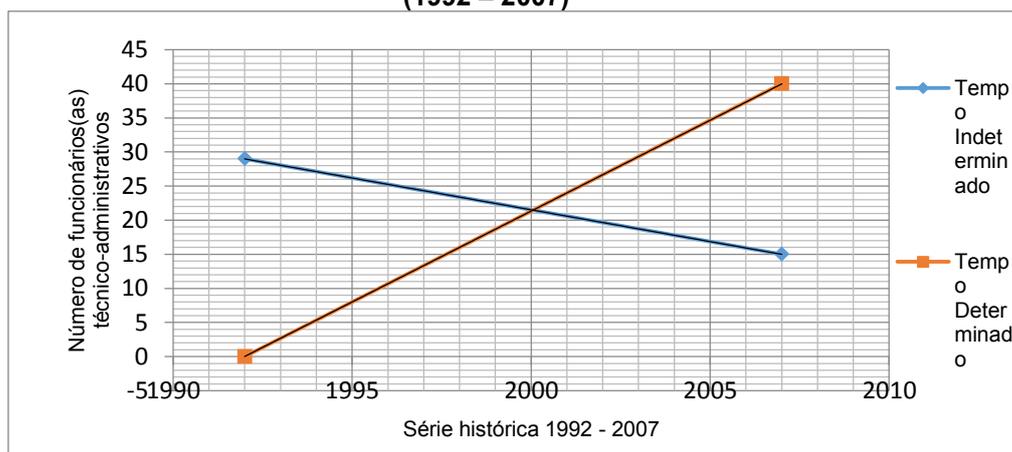
A tendência aponta que os postos que necessitam de profissionais com maior experiência, do ponto de vista das relações acadêmicas, continuarão através de contratos por tempo indeterminado, porém, ocorrerá um aumento no percentual de seus funcionários técnico-administrativos contratados por tempo determinado, ou vigência dos projetos a que estejam atrelados, em relação aos de tempo indeterminado, sendo esse processo, no entender dos administradores da instituição, irregressível, posto ser não mais uma tendência senão o atendimento às forças do mercado que definem as relações de competência e qualificação acadêmica em pesquisa científica e tecnologia no Brasil.

⁵³ Jornalista, graduada em Comunicação Social pelas Faculdades Integradas do Triângulo (FIT), Especializada em Gestão Estratégica em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas, Mestre em Educação Superior pelo Centro Universitário do Triângulo (UNITRI).

Como exemplo das variações da composição do quadro funcional em um departamento da IES estudada, demonstramos abaixo a variação de um departamento “meio”⁵⁴, responsável pelo *link* entre a IES estudada e o mercado, no desenvolvimento de projetos voltados na área de petróleo, gás, e pesquisa científica, na série histórica 1992–2007.

No gráfico 2 abaixo observamos a variação do número de funcionários técnico-administrativos no departamento “meio” citado por rubrica entre 1992 e 2007. Podemos notar que ocorreu um incremento imenso no número total de funcionários, apesar de a IES ter, vantajosamente, cortado parte de seus custos com a folha de pagamento referente ao departamento apontado, uma vez que diminuiu em cerca de 50% o pessoal sob a sua rubrica, funcionários técnico-administrativos por tempo indeterminado (fontes próprias), em 2007.

Gráfico 2
Variação do número de funcionários técnico-administrativos em um Departamento “meio” IES estudada (1992 – 2007)



Número de Funcionários de Projeto (Tempo determinado) versus Funcionários IES (Tempo indeterminado). Fonte: VRAD – IES estudada. Formulado por: João Carlos Peixe.

Pelos dados cedidos, calculamos que o departamento “meio” indicado e analisado, pertencente à IES estudada, concentrava 28% de seu quadro técnico-administrativo pago por fonte interna, verbas institucionais da IES, em 2007. Ou seja, 68% dos funcionários técnico-administrativos do departamento “meio” estudado tem contrato de trabalho por tempo determinado, ou pelo tempo de vigência do “Projeto” que financia a permanência de tal trabalhador em seu quadro funcional.

⁵⁴ Departamento meio em uma IES é um departamento encarregado de fazer a ligação entre determinada especialidade acadêmica da instituição e o mercado, portanto não se trata de um departamento acadêmico.

A variação ocorrida na instituição como um todo, no entanto, contraria as expectativas anteriores aos dados colhidos em 2010. Pressentia-se, como notado no gráfico anterior, que a instituição teria uma forte e massiva presença de técnicos especialistas nas mais diversas áreas tecnológicas contratados por tempo determinado, que encontramos em 2010 é que a contratação de funcionários por tempo determinado dissemina-se por todos os departamentos da IES estudada.

Com o intuito de captar as impressões pessoais dos vice-reitores da referida IES, desenvolvemos um questionário com cinco perguntas abertas.

A pesquisa foi formulada de forma que cada gestor poderia expressar da maneira que achasse mais apropriada e a partir de experiências pessoais os pontos centrais da instituição e os que por ventura necessitam ser enfrentados visando possíveis melhorias. Apenas um vice-reitor retornou.

Segundo o respondente, vice-reitor em 2008, a IES estudada é:

[...] uma universidade que se distingue pela sua excelência e qualidades acadêmicas, e também pela seriedade e honestidade do seu pessoal diretivo e docente, fruto em grande parte da inspiração que a anima e dos princípios e valores que essa inspiração comporta (PEIXE, 2010, p.40).

Perguntado sobre sua percepção da relação dos gestores institucionais com os funcionários técnico-administrativos, o gestor respondeu: “[...] essa relação não é imediata e direta, sendo intermediada pelos deanos e diretores de departamentos”. Por outro lado, porém, afirma o gestor “[...] existe uma tradição de acessibilidade e acolhida do pessoal técnico-administrativo pelos gestores institucionais” (PEIXE, op. cit., p.40).

Considerando o acesso como fácil e direto, o gestor avalia a relação como boa. Questionado se a IES passa por um processo de terceirização, o gestor firma que não tem essa impressão: “fora os serviços de limpeza e alimentação comunitária, a instituição se responsabiliza pela administração do seu campus, como também das questões acadêmicas e de desenvolvimento físico” (Ibidem).

Arguido sobre o ponto mais positivo na focalização das ações, o gestor afirma que “são os princípios e valores que sua inspiração cristã comporta, dentre outros, e sua dimensão social que marca a IES estudada” (Ibidem).

O gestor avalia ainda que, “além da alta percentagem de alunos bolsistas, o elevado número de projetos sociais internos como também os

voltados às comunidades extramuros balizam a qualidade e o selo institucional da IES” (Ibidem).

Finalizando, o gestor argumenta que “a pesquisa e o ensino são ainda e sempre serão a sua marca. A tradição técnico-científica é muito marcante, mas ainda estaria faltando um fortalecimento da dimensão social do ensino e pesquisa” (Ibidem).

De maneira geral, o gestor avalia a IES estudada como uma universidade engajada no desenvolvimento e inclusão social. Avalia, ainda, que as questões dos trabalhadores da IES estejam bem encaminhadas e que há uma integração forte dos funcionários com a instituição em que trabalham.

4.2.4 Resultados do estudo de caso realizado em uma IES em 2010

O estudo contesta uma possível análise de viés apenas mercadológico aplicado à instituição estudada, sustentando que o modelo de gestão adotado na IES, onde se engaja o corpo docente titular distribuído por cargos de gestão institucionais, cria uma relação de responsabilidade que vai além do puro emprego de metodologias empregatícias. Seu quadro de gestores, apesar de não ter formação especificamente gerencial, tem forte ligação institucional e grande comprometimento corporativo.

Quando analisamos as observações feitas por representantes do quadro técnico-administrativo acerca do processo de contratação de mão-de-obra, notamos que existe uma preocupação dos mesmos com os rumos da instituição. Pois além de observarem lampejos e demonstrações corporativistas de classe, não creem na dedicação total à instituição e desprendimento dos gestores docentes em relação aos efêmeros vínculos com as agências de fomento.

O estudo aponta que existem consequências negativas na expansão das contratações de funcionários técnico-administrativos por tempo determinado pela IES estudada. O quadro 10, abaixo, demonstra essa relação, direcionando as perdas a seus respectivos segmentos.

Quadro 10:
Consequências negativas relativas à contratação por tempo determinado

Possíveis consequências negativas relativas à contratação por tempo determinado na IES estudada		
Instituição	Sindicato	Funcionários com contrato por tempo determinado
- Perda de identidade institucional	- Aumento de demandas trabalhistas	- Não criação de vínculo afetivo com a IES.
- Risco de não comprometimento dos funcionários em épocas de crise	- Reduzida mobilização - Sentimento de não pertencimento à IES.	- Medo relacionado ao engajamento em questões de luta por direitos trabalhistas.
- Não engajamento em Projetos Instituição / Sociedade	- Perda das conquistas historicamente construídas	- Insegurança relacionada ao futuro.
- Não cumprimento dos conceitos de integração acadêmica inscritos em seu Marco Referencial.	- Escassez na formação de novas lideranças representativas que operem na IES.	- Confusão quanto a quem seguir: regimento institucional ou chefe contratante/provedor.

Formatação: João Carlos Peixe (2010).

Com base nesses dados, é possível dizer que a IES estudada seguiu a tendência geral do ensino superior de excelência, no Brasil, direcionando a sua gestão administrativa para captar recursos via projetos financiados por agências de fomento e instituições públicas e privadas.

Mas, é bom lembrar, tratamos aqui de uma forma de precarização do trabalho. Nesse sentido, as indicações dadas pelos representantes sindicais apontam que os direitos trabalhistas dos funcionários técnico-administrativos contratados por tempo determinado estão resguardados em base legal. Contudo, não há garantias de permanência na IES quando findo o projeto para o qual foi contratado o funcionário. Pela forma como se dão as contratações prescritas, não estão evidenciados procedimentos que designem terceirização de mão de obra, e desta forma os direitos trabalhistas estão garantidos.

Constatou-se, assim, que a terceirização de mão-de-obra na IES privada estudada está focada nas áreas de limpeza e conservação, alimentação e serviços tecnológicos de filmagem por câmeras de vigilância. A segurança patrimonial e o serviço de ascensoristas de elevadores continua vinculado à instituição, sendo este último necessário para a inclusão de trabalhadores com necessidades especiais, cumprindo determinação legal do Ministério do Trabalho e Emprego.

Notou-se, ainda, ampla gama de contratação de terceiros para obras em projetos específicos, demandados por gerentes que são docentes da IES.

Segundo representantes sindicais da IES estudada, não é raro encontrar no campus da IES trabalhadores desconhecidos, operando sem equipamentos de proteção individual, o que tem multiplicado os esforços da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, a fim de evitar acidentes de trabalho.

Constatadas as questões levantadas em estudo anterior, relacionadas ao incremento das contratações de funcionários técnico-administrativos com vínculo temporário e pagos com recursos externos na IES estudada, a pesquisa teve desdobramentos direcionados ao contínuo levantamento de dados, análises e observações, com a intenção de compreender como se engaja a representação sindical, definindo o posicionamento do SAAE-RJ frente às tendências apresentadas.

4.3 Abordagem de um estudo em Instituições Federais de Ensino Superior

Em dissertação apresentada no ano de 2011, na Universidade Federal do Espírito Santo, Manoel Fernandes Nery aborda o “Trabalho precário no setor público federal: a situação dos terceirizados em três universidades federais da região sudeste”.

A pesquisa de Nery (2011) foi realizada em três universidades federais da Região Sudeste, em três estados da Federação (indicar quais). Os sujeitos da pesquisa são os trabalhadores auxiliares de serviços de gerais.

As universidades federais podem ser consideradas como autarquias ou fundações vinculadas ao Ministério da Educação. De acordo com o art. 207 da Constituição Federal de 1988, gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecem ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Em relação à gestão de pessoal, em geral seguem as leis, os decretos presidenciais e as portarias ministeriais que disciplinam e normatizam os planos de carreiras construídos para os docentes das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) e para os técnicos e administrativos em Educação, com destaque para a Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais (RJU).

As finalidades, a composição, as atribuições e estruturas das universidades são normalmente regulamentadas em regimentos internos e

estatutos, e os objetivos e metas de médio e longo prazo são expressos em planos estratégicos ou planos de desenvolvimento institucional, que levam em consideração a realidade regional e local onde desenvolvem suas ações. As universidades identificam-se, portanto, em diversos aspectos, mas possuem especificidades que as diferenciam.

A autonomia das universidades federais esbarra na falta de flexibilidade decorrente de múltiplas recomendações e controles que engessam os processos administrativos e retardam os processos decisórios. Isso suscita críticas, não somente quanto à natureza dos processos de decisão, mas também quanto aos reais interesses que orientam tais processos em face dos grupos de interesses que atuam no contexto de uma instituição universitária.

É fato de que a universidade não pode parar no tempo, havendo a permanente necessidade de expandir as suas atividades, o que requer, paralelamente, a permanente atualização e qualificação do seu corpo docente e técnico-administrativo, a incorporação de novos docentes e técnicos para assegurar a expansão e oxigenação, além da reposição de quadros por aposentadorias ou outros eventos.

Durante muito tempo o governo federal deixou de realizar concursos públicos para pessoal técnico-administrativo das IFES, notadamente as autarquias, as quais resolveram parcialmente o problema por meio de fundações de apoio, o que nem sempre se constituiu na melhor alternativa, para garantir a expansão das atividades institucionais.

As universidades federais sempre ficaram a reboque da falta de continuidade das políticas de governo para a educação superior; da escolha de ministros não identificados com a educação para ocupar o Ministério etc.

Em meados da década de 1990, ancorado em pressupostos neoliberais, o governo Fernando Henrique Cardoso realiza a Reforma Gerencial do Estado e, com o discurso de publicização, cria a figura das “organizações sociais”, que, recebendo o patrimônio público (recursos humanos, materiais e subsídios do governo), se encarregariam das atividades da educação superior pública, pois entendia o governo não ser a educação superior, a ciência, a tecnologia e a cultura atividades essenciais de governo.

É nesse ambiente que, em nome do equilíbrio financeiro do Estado, suprimem-se quadros, promove-se a extinção de cargos que não fazem parte das “atividades exclusivas do Estado” e flexibiliza-se toda uma legislação trabalhista para permitir que o Estado contrate servidores sob os regimes de

trabalho diferenciados, notadamente pessoal de apoio, tais como: motoristas, copeiros, recepcionistas, vigilantes, entre outros, e auxiliares de serviços gerais, ampliando-se e incorporando-se, em definitivo, as atividades de terceirização ao contexto de trabalho do setor público federal.

Os auxiliares de serviços gerais, sujeitos da pesquisa, de Nery (2011), sob a forma de terceirização, desempenham as atividades de asseio e conservação predial. Tiveram como predecessores no setor público o cargo de servente de limpeza, um cargo do grupo operacional – apoio administrativo e operacional, cujo pré-requisito era a alfabetização. Esse cargo tinha como atribuições executar serviços de limpeza de prédios, pátios, instalações, veículos, efetuar serviços de jardinagem, ajudar nos serviços de lavanderia e, sob orientação direta, efetuar a movimentação de móveis e equipamentos, remover entulhos e lixos, e desenvolver outras atividades correlatas. Com tantas atribuições, não é de estranhar que o cargo terceirizado tomou a denominação de auxiliar de serviços gerais.

Essa situação perdura e se agrava porque o governo federal, a partir de 2003, Primeiro ano do primeiro mandato do Presidente Luis Inácio Lula da Silva, quando resgata o valor e a relevância das universidades federais no contexto da educação superior no Brasil, não autoriza a contratação de trabalhadores para essas funções, o que intensifica os processos de terceirização para dar suporte à expansão e aprofunda o fosso existente entre trabalhadores efetivos e terceirizados, criando uma subcategoria de trabalhadores no serviço público federal.

A inserção no campo e o contato com os sujeitos da pesquisa permitiram a Nery (2011) observar a precariedade das condições de trabalho do auxiliar de serviços através da falta de equipamentos ideais, do uso de produtos prejudiciais à saúde e pela condição de incerteza gerada pela terceirização. Ele lembra, ainda, que existem os descontos não explicados ocorridos, quando os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, o referido autor continua afirmando que: “a condição de incerteza aumenta no período de licitação, quando se busca nova contratada para prestar os serviços de limpeza [...]” (p.130).

Dispondo de uma mão-de-obra barata e não qualificada, os trabalhadores se tornam profissionais facilmente descartáveis, pois o cadastro da empresa e a oferta de mão-de-obra com baixa formação profissional são amplos e permitem a reposição desses trabalhadores em qualquer momento, sem que se perceba qualquer mudança no nível do serviço prestado. Cabe,

então, ao trabalhador curvar-se aos desígnios da contratada e da contratante. Talvez por isso seja recorrente entre os trabalhadores o sentimento de que valorizam as relações interpessoais, mas que, de uma hora para outra, se perde o reconhecimento.

As falas dos sujeitos agrupadas em categorias oportunizaram a Nery (2011) efetivas avaliações. Predomina entre os trabalhadores, segundo ele, a percepção da irrelevância da atividade que executam, afetando o moral do trabalhador e o comprometimento com o trabalho. Essa condição estimula o “pacto da mediocridade”, afirma o autor.

Se as condições onde o trabalho não permite aos trabalhadores a realização de suas motivações e de valores que os sujeitos retiram das distintas dimensões da vida, o trabalho deixa de ser interessante para o indivíduo. Anula-se, dessa forma, uma dimensão significativa para o sujeito que é a construção da identidade profissional (NERY, 2011, p.131).

Em relação à reforma gerencial, Nery (ibidem) assevera que:

[...] é possível afirmar que o Estado, ao terceirizar serviços, patrocinou a exploração da mão-de-obra, uma vez que procurou reduzir os custos do trabalho paralelamente à utilização de estratégia para ampliar a divisão e os constrangimentos entre os trabalhadores e enfraquecer as reivindicações. Ao colocar no mesmo ambiente de trabalho terceirizado e efetivo, promoveu-se a segmentação dos trabalhadores e a conseqüente desvalorização e desestímulo dos trabalhadores terceirizados. Com vínculos laborais mais estáveis, os trabalhadores efetivos usufruem melhor condição salarial, diferentemente dos auxiliares de serviços gerais terceirizados que possuem vínculos de trabalho frágeis e remuneração que não permite o atendimento mínimo das necessidades básicas de alimentação, moradia, saúde e educação para um trabalhador e sua família. Ao desqualificar o trabalho e, por conseguinte, o trabalhador, criou-se no setor público federal a classe do “proletário estatal”.

De outra parte, afirma Nery (2011, p.131), os mecanismos institucionais destinados ao acompanhamento e fiscalização na execução dos contratos terceirizados, assim como o conjunto de legislações e normas que emanam do governo, com vistas a regulamentar os processos licitatórios, não têm produzido resultados satisfatórios. Não asseguram a eficácia na escolha, a atuação padronizada das instituições e a melhor contratação. Sobressaem, em geral, distintas formas de atuação e a política do menor preço, em face da subjetividade que carrega os requisitos de qualidade técnica. Essas opções impelem sérios danos aos terceirizados e às instituições que não podem contar com a motivação dos trabalhadores e a prestação de um melhor serviço, representando, ainda, uma ameaça ao custeio e à manutenção das universidades públicas.

No quesito sindicalização, o quadro não é nada favorável aos trabalhadores e se agrava com a omissão e a atuação ambígua da representação sindical, embora o sindicato pondere e enfatize a necessidade de regulamentar os serviços terceirizados e se coloque contra a terceirização no setor público e, principalmente, no setor de educação.

Nas relações de trabalho terceirizadas também é possível constatar vínculos precários dentro da própria precarização, afirma Nery (2011, p.132), por meio de contratações para substituir trabalhadores em férias, gerando expectativas de oportunidade que, raramente, se efetivam.

De fato, fica claro que ambas as partes saem perdendo dentro desse processo, tanto o trabalhador por viver dentro de uma atmosfera de “medo”, já que esse vínculo laboral é tênue, não adquirindo, com relação à instituição, uma conduta de satisfação, com isso, ele não se sente pertencente a ela, evitando qualquer manifestação de laços mais contundentes; por outro lado, as instituições, também saem perdendo, principalmente na qualidade de seus serviços, pois, possuem trabalhadores desmotivados. Fica óbvio, que não se trata aqui, nesta dissertação, de conceber os trabalhadores de serviços gerais como “coitadinhos”, assim como dito por Nery (2011, p.133), porém, aqui é preciso lançar um olhar em direção ao verdadeiro objetivo, todos trabalhadores “como sujeitos substantivos, são detentores do direito à cidadania e à existência substantiva”, inclusive os trabalhadores de serviços gerais, entre outros que vivem esse mesmo processo.

4.4 A terceirização na ótica acadêmica: o discurso de alguns intelectuais

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Professor José Pastore⁵⁵ da Universidade de São Paulo (USP), palestrando, deixa suas análises sobre o tema:

As áreas cinzentas são enormes no campo da terceirização. A terceirização, evidentemente, é um tema controverso. Vossas Excelências ouvirão nesta

⁵⁵ José Pastore é *Doutor Honoris Causa* em Ciência e Ph. D. em sociologia pela University of Wisconsin (EUA). É professor titular da Faculdade de Economia e Administração e da Fundação Instituto de Administração, ambas da Universidade de São Paulo. É pesquisador da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas e consultor em relações do trabalho e recursos humanos. A palestra aqui apresentada, como as demais que compuseram a referida audiência pública e serão mencionadas nesta dissertação, está disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=CCCmoCnzfQk>.

audiência pública muitas defesas, inúmeros ataques e várias denúncias. Vou me abster a entrar nesse campo, porque certamente será coberto por outras pessoas. Digo apenas, modernamente, sem terceirização, inúmeros negócios ficam inviáveis (JOSÉ PASTORE, 2011, 04m: 04s).

A terceirização é realmente um processo complexo, porque ela se refere a uma variedade muito grande de arranjos de trabalho. Há contratos que entregam produtos, outros contratos entregam serviços, e há contratos que entregam produtos e serviços. Existem atividades que são realizadas no local da contratante, mas existem atividades que são realizadas no local da contratada e existem atividades que são realizadas nos dois ambientes. Há contratos em que uma contratada serve apenas uma contratante, mas há contratos em que uma contratada serve uma gama extensa de contratantes. Há situações em que as tarefas são executadas única e exclusivamente pelos funcionários da contratada, há outras em que a execução se faz em conjunto, funcionários das contratadas e da contratante, a ponto de não sabermos exatamente quem é quem num determinado site de produção (JOSÉ PASTORE, 2011, 07m:3 0s).

Os contratos podem envolver empregados por prazo indeterminado, por prazo determinado, por tempo parcial, regime temporário, consultores, tanto do lado da contratante quanto do lado da contratada. A cada momento temos uma condição diferente de relações de trabalho (JOSÉ PASTORE, 2011, 08m: 45s).

Portanto, a terceirização não se refere a uma realidade, ela se refere a centenas e centenas de realidades diferentes. Sendo impossível, portanto, administrar essas realidades diferentes com uma regra única e muito menos com uma lei geral (JOSÉ PASTORE 2011, 10m: 35s).

Nos dias atuais a concorrência não se dá entre empresas, a concorrência atual se dá entre redes. Quem tem a rede melhor vence, e vencendo lucram. Investem, arrecadam impostos e geram empregos, não vencendo é tudo o contrário (JOSÉ PASTORE, 2011, 11m: 36s).

Ao abordar a situação dos trabalhadores envolvidos nesse caleidoscópio de atividades, funções e contratos, torna-se evidente que a terceirização é um processo muito amplo, envolvendo empregados e empregadores. Como observa o referido palestrando, existem atividades que são realizadas no local da contratada, existem atividades que são realizadas no local da contratante, e muitas vezes isso acontece devido ao próprio sistema existente, que torna inviável para muitas empresas a realização das suas atividades em um determinado local devido ao custo com impostos, etc., fazendo com que essas, por sua vez, procurem meios mais econômicos para efetuar as suas atividades e acabam terceirizando-as.

A terceirização deveria ser, desse ponto de vista, algo favorável, pois, muitas vezes beneficiam ambos os lados, empregados e empregadores, respectivamente. Porém, analisando por outro ângulo, muitas vezes ocorre o inverso, reforçando a precarização, tornando a terceirização algo penoso e desgastante para ambos. Como observa José Pastore (2011, 12m: 24s): “seja qual for a diversidade dos contratos os trabalhadores têm que ser protegidos”.

Porém, ficaria muito difícil proteger o trabalhador através das leis já existentes, o que Pastore define como “proteções básicas”, e devido a diversidade existente nesse contexto, seria necessário a formulação das complementares através da negociação:

Falando das proteções básicas; cumprimento rigoroso da legislação trabalhista e previdenciária, obrigatoriedade de demonstrar a reputação técnica da contratada, capacitação de seus empregados, obrigatoriedade da contratante assegurar um ambiente adequado de trabalho aos empregados da contratada, especialmente nas áreas de higiene de segurança e saúde do trabalho, de alimentação, de assistência médica em caso de acidente. Tenho simpatia pelos Projetos de Lei 4330/2004 da Câmara dos Deputados e pelo Projeto de Lei 87/2010⁵⁶ do Senado Federal (JOSÉ PASTORE, 2011, 13m: 41s).

No campo da negociação por proteções complementares, já existem, por exemplo, as Normas de Saúde e Segurança do Trabalho, as NRSs, que são negociadas na CTPP, a comissão tripartite permanente que elabora normas com conhecimento das partes envolvidas. Penso que deveríamos implementar o mesmo método para afixar as normas complementares para a terceirização, ou seja, as NCTs. A proposta é setorializar as negociações. O Brasil deverá criar um Conselho Nacional para a Regulação da Terceirização, que abrigaria câmaras setoriais, onde seriam feitas as discussões, elaboradas as normas, e renovar e atualizar permanentemente essas normas (JOSÉ PASTORE, 2011, 15m: 45s).

Independentemente do tipo atividade, seja ela meio ou fim, Pastore observa que a prioridade deveria ser a garantia de proteção completa de todos os trabalhadores, ou através das normas básicas geradas pela lei, ou das complementares geradas pelo Conselho Nacional para a Regulação da Terceirização:

Devem formar nichos de proteção por ramos de atividade, para se evitar o aviltamento das condições de trabalho e, sobretudo, para reduzir um pouco as distâncias que realmente se estabelecem nos ambientes de terceirização, devido às diferenças de profissões, de pessoas, de empresas, de contrato, etc. São intoleráveis as distâncias exageradas. Contudo, não se pode nem pensar em isonomia, porque isso se refere a categorias específicas, que têm afixadas nas negociações coletivas de cada categoria (JOSÉ PASTORE, 2011, 18m: 20s).

Dentro desse contexto apresentado, torna-se evidente que é necessária a criação dessas normas complementares. É preciso, para isso,

⁵⁶ Autor: Senador - Eduardo Azeredo - Dispõe sobre a contratação de serviços terceirizados; define o que é serviço terceirizado; discrimina quais são os requisitos exigidos para o contrato de terceirização, além dos exigidos pela lei civil, bem como os documentos que devem ser apresentados pela contratada; aduz quais são os direitos, deveres e responsabilizações das partes no contrato de terceirização; define que o recolhimento das contribuições previdenciárias no regime de terceirização regulado por esta Lei observará o disposto no art. 31 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 e que o descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$200,00 (duzentos reais) por empregado prejudicado; esta lei entra em vigor no prazo de 180 (cento e oitenta dias) da data de sua publicação. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=96305.

combinar a lei e a negociação articulada num nível nacional, na intenção de estabelecer proteções setoriais ou ramos de atividades, porém, Pastore observa que, para isso, é necessário, também, a existência das normas básicas, que ironicamente nós nem temos.

Parece notório que o caminho a ser percorrido no processo da terceirização ainda possui muitos obstáculos, podendo defini-los como “a pedra no meio do caminho” de Carlos Drummond de Andrade ⁵⁷.

O professor Pastore mantém as mesmas posições referentes às formas de regulação da terceirização referendadas em 2011, quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema. Em artigo de 07/05/2013, editado pelo boletim do blog das Relações de Trabalho do Jornal Estado de São Paulo, denominado “Terceirização Civilizada”, ele⁵⁸ afirma:

Até que enfim surgiu um Projeto de Lei (PL) que garante a proteção de todos os trabalhadores que participam dos processos de terceirização. Trata-se do PL 4.330/2004, que está sendo examinado pela Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados. Animo-me em dizer isso porque o referido projeto define uma responsabilidade conjunta das empresas contratante e contratada no que tange aos direitos dos empregados da contratada, a saber, pagamento regular da remuneração mensal, adicionais, recolhimento das contribuições ao INSS e FGTS, 13º salário, repouso remunerado, férias e respectivo adicional. O regramento proposto contribuirá decisivamente para acabar com a irresponsabilidade de muitas empresas prestadoras de serviço que desrespeitam deslavadamente os direitos dos seus empregados. Além disso, o projeto estabelece exigências de capital e de caução (ou seguro) por parte das contratadas. Só isso já afasta a terceirização uma série de empresas inidôneas. Na mesma linha, a propositura impõe o mesmo tratamento entre os empregados da contratante e da contratada quanto ao uso de refeitórios, ambulatórios e facilidades de transporte. A garantia dessas proteções é muito mais prioritária do que a discussão da pertinência da terceirização em atividades-fim ou atividades-meio, como faz a atual Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Eu já visitei empresas que terceirizam atividades-meio, onde os empregados da contratada comem comida fria sentados numa sarjeta, enquanto os da contratante usufruem de uma boa alimentação em restaurante climatizado. De que adianta saber que a terceirização é realizada nas atividades-meio? Nada.

A questão não reside apenas no tipo de atividade exercida pelos terceirizados, e é muito mais complexo. Enquanto as empresas estão voltadas para os seus lucros e ganhos, esquecendo-se do lado humano, torna-se prioridade essencial dos governantes estabelecerem normas, definindo responsabilidades, tanto por parte da contratada, como da contratante, pois ambas precisam compartilhar, respondendo solidariamente

⁵⁷ Em referência ao poema “No Meio do Caminho”, de Carlos Drummond de Andrade. Revista de Antropofagia (1928). Incluído em *Alguma poesia* (1930).

⁵⁸ Disponível em: <http://trk.virtualtarget.com.br/index.dma/DmaPreview?1382,536,1261795,08ed0a2be66b8752e3bbca68efc28297,1>. Acesso em: 21/05/2013.

pelas suas responsabilidades perante o trabalhador, seja ele contratado por tempo determinado ou não. Essa garantia deveria ser a prioridade, e não a discursão por parte de nossos representantes com relação a terceirização de atividades-meio ou atividades-fim. De acordo com Pastore, isso não deveria ter a menor importância, deveria ser algo completamente insignificante, porém, sabemos que dentro desse universo, isso se torna o fator principal, pois envolve uma série de questões essenciais para a vida de uma empresa, e, por fim, o fator humano é relegado para segundo plano.

Ao ser procurado para possível contribuição a esta pesquisa, o Prof. Ricardo Antunes⁵⁹ (UNICAMP), indicou vasta bibliografia e se posicionou desta forma frente ao tema da terceirização: “Tenho me posicionado claramente contra a terceirização. Desejo sucesso. Um abraço, Ricardo.”

Buscando maiores informações relativas à opinião de Ricardo Antunes com relação à terceirização, foi localizada na Internet a edição nº 07 da revista Margem Esquerda⁶⁰, publicação da Boitempo Editorial, de 2006, onde o Prof. Ricardo Antunes sintetiza o que chama de “nova morfologia” do trabalho, definindo como um conjunto, situando nesse, uma série de trabalhadores, como operariado industrial, o trabalhador rural assalariado, os assalariados de serviços, os digitadores de bancos, entre outros, ele cita também os desempregados.

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Prof. Ricardo Antunes, palestrando⁶¹, deixa suas impressões e alerta para a crescente degradação da condição do trabalhador em escala global.

Afirma Antunes (2011):

⁵⁹ Ricardo Antunes é Professor Titular de Sociologia no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP. Foi Visiting Research Fellow na Universidade de SUSSEX, Inglaterra. Fez concurso para Titular (2000) e Livre-Docência (1994) no IFCH-UNICAMP, em Sociologia do Trabalho. Doutorou-se em Sociologia, pela USP (1986) e fez Mestrado em Ciência Política no IFCH-UNICAMP (1980). Recebeu o Prêmio Zeferino Vaz da Unicamp (2003) e a Cátedra Florestan Fernandes da CLACSO (2002). É pesquisador do CNPq. Publicou, entre outros, os seguintes livros: Adeus ao Trabalho?, 13ª ed., Ed. Cortez, publicado também na Itália, Espanha, Argentina, Colômbia e Venezuela; Os Sentidos do Trabalho, Ed. Boitempo, 9ª edição, Boitempo, publicado também na Argentina e Itália; A Desertificação Neoliberal, Ed. Autores Associados. 2ª ed.; A Rebelião do Trabalho, Ed. da UNICAMP, 2ª edição; O Novo Sindicalismo no Brasil, Ed. Pontes e O que é o Sindicalismo, Ed. Brasiliense. Atualmente coordena as Coleções Mundo do Trabalho, pela Boitempo Editorial e Trabalho e Emancipação, pela Editora Expressão Popular. Colabora regularmente em revistas no exterior e no Brasil. Atua principalmente nos seguintes temas: trabalho, nova morfologia do trabalho, ontologia do ser social, sindicalismo, reestruturação produtiva e centralidade do trabalho.

⁶⁰ Disponível em: <http://www.sasp.org.br/component/content/article/38-notas-rapidas/83-entrevista-com-ricardo-antunes.html>. Acesso em: 20/05/2013.

⁶¹ Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=CCCmoCnzfQk>. Acesso em: 21/05/2013.

A lógica da empresa flexibilizada passa a exigir a flexibilização dos direitos do trabalho, responsável pela corrosão dos direitos do trabalho em escala global (ANTUNES, 2011, 23m: 48s).

A porta de entrada das modalidades de degradação do trabalho é a terceirização: as responsabilizações, as individualizações, os parceiros, os consultores, os envolvimento, os novos colaboradores, as metas, as competências, as falsas cooperativas, o trabalho voluntário (compulsoriamente imposto), os estagiários que substituem trabalhadores e trabalhadoras que deveriam ser efetivos (ANTUNES, 2011, 25m: 04s).

Muito se diz das vantagens da terceirização para as empresas, e os trabalhadores? Alguém já ouviu o depoimento dos trabalhadores terceirizados, eles estão satisfeitos com a condição de terceirizados de secundarização deles? (ANTUNES, 2011, 26m: 25s).

A terceirização, tal como nós a entendemos, vem se constituindo como principal instrumental pela qual as novas modalidades produtivas estão sendo introduzidas no mundo da empresa flexível, liofilizada (ANTUNES, 2011, 27m: 00s).

Não existe inevitabilidade na história, a terceirização não é inevitável, ela é negativa para os trabalhadores (ANTUNES, 2011, 28m:10s).

Que sociedade nós queremos? Nós queremos uma sociedade onde haja isonomia ou não haja isonomia? Nós, de nossa parte, queremos uma sociedade isonômica, com direitos equânimes, com trabalhadores e trabalhadoras defendendo e vivendo dos seus direitos. Nós assim concebemos (ANTUNES, 2011, 28m: 25s).

A terceirização é a porta de entrada para a precarização e a informalidade. Não são fenômenos idênticos, mas são muito semelhantes. Sua ampliação será o caminho da precarização do trabalho (ANTUNES, 2011, 29m: 42s).

Antunes não vê nenhum fator positivo com relação a terceirização para os trabalhadores. Na verdade, segundo ele, é um passo em direção à informalidade. Ele propõe o fim da admissão da terceirização. “Ao invés de ampliá-la ou regulá-la, por que não podemos pensar em desconstruí-la?”, questionou. E afirma que os empresários sempre levantam a discussão da flexibilização das regras e dos direitos trabalhistas, em prejuízo dos trabalhadores, mas não admitem discutir a reorganização de suas formas de produção, nem consideram a possibilidade de abrir mão de suas prerrogativas: “por que as empresas não se propõem a discutir se flexibilizam a sua propriedade?” (ANTUNES, 2011, 30m: 33s).

O programa Roda Viva, Canal Brasil, recebeu, no dia 3 de setembro de 2012, o Prof. Ricardo Antunes, cujos estudos se direcionam para o tema trabalho e suas novas formas de relação dentro do mundo capitalista contemporâneo.

No referido programa foram tratadas questões como as mudanças relativamente recentes no sistema de trabalho, que vão desde a terceirização

de serviços, o aumento na procura pelos concursos públicos, a contratação de pessoas jurídicas, o trabalho por tarefa, até o uso de celulares e e-mails no trabalho. Antunes analisou durante o programa as transformações ocorridas nesse universo e as conseqüentes implicações nos planos social e político.

O estudioso diz que enxerga uma precarização trabalhista mundial e alerta para uma possível queda no trabalho formal no Brasil. Segundo ele, a precarização leva à terceirização – que já soma 10 milhões de trabalhadores no país. E seguiu afirmando:

Terceirização não é sinônimo de informalidade, mas se torna informal muito fácil. Há terceirização dentro da empresa e fora da empresa. Um dos problemas decorrentes do trabalho terceirizado é o cumprimento dos direitos trabalhistas. Há casos em que o trabalhador procura os seus direitos e a empresa já nem existe mais (ANTUNES, 2012)⁶².

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, a Professora Maria Graça Druck⁶³ (UFBA) palestrando, deixa suas impressões:

Com base em pesquisas realizadas no curso dos últimos vinte anos, posso afirmar que a terceirização se tornou, sem dúvida nenhuma, um grande problema de caráter social. Não é apenas um problema econômico, não é apenas um problema de competitividade, mas sim um problema para o conjunto daqueles que vivem do trabalho (GRAÇA DRUCK 2011, 18m: 30s).

A acadêmica deixa claro que não está a serviço de nenhuma entidade sindical ou patronal, mas está credenciada como pesquisadora a sustentar todas as afirmações que profere: “no Brasil estamos vivendo uma epidemia sem controle da terceirização, ou seja, ela cresce vertiginosamente e sem limites” (DRUCK, 2011, 19m: 18s).

O primeiro indicador utilizado por Graça Druck é o crescimento da terceirização para todos os setores de atividade pública e privada no Brasil:

As pesquisas têm identificado a utilização de terceirização em pelo menos 38 setores de atividades distribuídos pela indústria, serviços, comércio, agricultura, serviços públicos. Crescimento que faz constar não se tratar mais de atividade meio ou fim. Segundo as nossas pesquisas a terceirização tem chegado às atividades nucleares das empresas (DRUCK, 2011, 20m: 13s).

⁶² Disponível em: http://www.youtube.com/watch?v=sxAp_NTtWn8. Acesso em: 15/05/2013.

⁶³ Graduada em Economia na Faculdade de Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1975), mestrado em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (1989) e doutorado em Ciências Sociais no Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas (1995). Realizou pós-doutorado na Université Paris XIII (2006/2007). Atualmente é professora associado III do Departamento de Sociologia da FFCH da Universidade Federal da Bahia, pesquisadora do CRH/UFBA e do CNPq. Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalho, flexibilização, precarização, reestruturação produtiva, terceirização, informalidade e sindicatos. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=MrTZtZgpl5k>. Acessado em: 22/05/2013.

Outro indicador que expressa essa epidemia da terceirização, aponta Druck:

Diz respeito à inversão do número de trabalhadores contratados pela empresa em relação ao número de trabalhadores terceirizados. No caso da Bahia, em empresas do setor industrial pesquisadas, encontramos empresas que tinham 25% de trabalhadores empregados diretamente pela empresa contra 75% de terceirizados (DRUCK, 2011, 21m: 15s).

Druck cita a Petrobras que, em 2009, como aponta seu relatório de sustentabilidade, tinha 295.260 empregados terceirizados contra 76.919 efetivos concursados, ou seja, uma relação de quase 4 trabalhadores terceirizados para cada trabalhador da empresa.

Observamos também nas pesquisas modalidades de terceirização que fogem completamente à argumentação que se trata de uma relação entre empresas. Porque nota-se a utilização de recursos a cooperativas, de ONG's e de PJ's, a famosa pejetização (empresas com apenas um empregado) (DRUCK, 2011, 22m: 28s).

Além dos indicadores as pesquisas apontam o porquê de se terceirizar tanto. Existe uma política de precarização com uma transferência de riscos para os trabalhadores por parte da tomadora, em nome da redução de custos (DRUCK, 2011, 25m: 15s).

A tomadora transfere, portanto, a responsabilidade legal mas não a gestão, que continua a seu cargo. É isso que tem gerado o número de processos, de ações, de denúncias, através dos poderes da Justiça Trabalhista brasileira. Isso reforça e explica o argumento apresentado pela própria convocação desta audiência pública no TST. Para o último ano de 2009, em relação a 2008, houve um crescimento de 53% nas ações judiciais, reclamando a responsabilização das empresas tomadoras, ou seja, as que contratam os serviços e os trabalhadores terceirizados (DRUCK, 2011, 26m:29s).

Afirma Druck (aos 26m: 47s): “não se trata de discutir se a terceirização precariza ou não, ela é um dado. Ou seja, a precarização tem sido um dado de pesquisa. Infelizmente”.

De acordo com informações fornecidas por Druck, as pesquisas têm mostrado dados negativos da terceirização como: salários mais baixos, desrespeito às normas de segurança, número crescente de acidentes de trabalhos entre os terceirizados, maiores jornadas, desrespeito a direitos elementares como férias, 13º salário e FGTS, além da fragmentação da classe trabalhadora e o enfraquecimento dos seus sindicatos, indicadores péssimos para a nossa democracia.

Através de fiscalizações do Ministério do Trabalho e ações civis observa-se uma incidência em que a renumeração dos trabalhadores terceirizados é inferior à dos empregados contratados em 99% dos casos pesquisados numa primeira amostra. Enquanto o desrespeito às normas de segurança em 100% dos casos da mesma amostra (DRUCK, 2011, 29m: 32s).

Gostaria de dizer especialmente ao professor Pastore, é uma pena que não esteja mais aqui, saúde não se negocia (DRUCK, 2011, 29m: 52s).

Na minha opinião, a única forma ou uma das únicas formas, de controlar essa epidemia da terceirização, que não é outra coisa que não uma epidemia de desrespeito aos direitos do trabalho, aos direitos trabalhistas, é a regulação aplicada pelo poder de determinadas instituições deste país, isso é essencial. O TST pode colocar limites a essa epidemia da terceirização. Devem ser garantidos isonomia salarial, de segurança e de condições de trabalho. A responsabilidade solidária deve ser um instrumento fundamental para as ações em curso neste Tribunal. Se, de fato, o objetivo é a especialização, a focalização, a parceria entre empresas, não há porque temer a responsabilidade solidária, nem mesmo a isonomia entre os trabalhadores (DRUCK, 2011, 33m: 00s).

Druck encerra a sua fala pedindo sensibilidade ao TST, ratificando que o processo em curso tem caráter coletivo e social dado o grau de generalização que assumiu. Está em curso a institucionalização do desrespeito aos direitos dos trabalhadores: não creio na irreversibilidade do atual cenário, podemos dar um basta a esta situação, uma vez que a sua construção pode ser transformada (DRUCK, 2011, 35m: 19s).

De fato, a terceirização constitui um elemento importante na economia brasileira e, graças ao aprimoramento constante de seus serviços, as empresas apresentam ganhos de eficiência e de competitividade. Contudo, isso não se reflete positivamente para os trabalhadores, ao contrário, diante das observações de Druck, é possível concluir que existe uma exploração do trabalhador, sujeitando-o a salários inferiores, maiores jornadas, desrespeito às normas de segurança, enfim, o lado positivo ainda não alcançou os verdadeiros mercedores de tal graça, pois seria maravilhoso que esse processo trouxesse aos mesmos um maior aperfeiçoamento, melhorias nas relações trabalhistas, mais flexibilidade com relação à jornada de trabalho, entre outros fatores positivos.

No que tange à terceirização, existem motivos mais do que relevantes para disciplinar de uma vez por todas a contratação de serviços especializados com as devidas garantias aos trabalhadores. Mesmo porque, a desculpa para terceirizar é justamente a “eficiência”, então, a eficiência não deveria ser apenas por parte do serviço prestado, porém, das condições de trabalho oferecidas pelas tomadoras de serviços terceirizados aos trabalhadores terceirizados.

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o professor Márcio Pochmann⁶⁴ (UNICAMP) palestrando, também deixa suas impressões⁶⁵:

A terceirização de mão de obra no Brasil tem tido a força equivalente a uma quase reforma trabalhista (POCHMANN, 2011, 40m: 21s).

A possibilidade da terceirização acaba por representar uma alteração significativa na forma de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro (POCHMANN, 2011, 40m: 54s).

Um debate como o atual seria impossível de ser realizado nos anos 90, tempo de predominância de um único pensamento, que apregoeou falsas verdades, como, por exemplo, que o Brasil não criaria mais empregos assalariados, pois o futuro seria apenas e tão somente do empreendedorismo. Apregoeou também que o Brasil não criaria mais empregos formais, decretando que a consolidação das leis do trabalho, seria arcaica, “peça de museu. Decretou também que a indústria não geraria mais postos de trabalho (POCHMANN, 2011, 41m: 45s).

Pochmann (2011) adverte que na época da audiência, setembro de 2011, eram registradas nove vagas formais de trabalho em cada dez criadas, recorde de relação, que nem o “milagre econômico” registrou. A CLT, segundo Pochmann, é referência inalienável do padrão civilizatório que se quer para todos no Brasil. Vejamos as suas declarações:

A terceirização assemelha-se ao colesterol humano, há o positivo e também o negativo. O bom combate o ruim. Tal como na medicina que valoriza o colesterol bom, a regulação pública do trabalho precisa extirpar a banda podre da terceirização (POCHMANN, 2011, 42m: 55s).

O Brasil pode fortalecer internamente a terceirização sadia assentada na especialização da atividade como base de ganhos da produtividade por força da inovação técnico-produtiva (POCHMANN, 2011, 43m: 30s).

A terceirização é um fenômeno do setor de serviços base de geração de novos ganhos de produtividade pela predominância crescente do trabalho imaterial (POCHMANN, 2011, 43m: 52s).

A banda podre da terceirização no Brasil impõe ritmos de rotatividade duas vezes maior ao verificado na média dos empregados formais. Ademais a terceirização da banda podre contribui ainda mais para o paradoxo da “jabuticaba brasileira”. Em todo mundo quanto mais empregos são gerados, mais rápido se reduz o desemprego, e por consequência a quantidade de beneficiários do seguro-desemprego. No Brasil a expansão do emprego formal no período recente que tem resultado na redução do desemprego só faz aumentar os beneficiários do seguro-desemprego. Isso porque a rotatividade no trabalho sobre tudo que é associado à terceirização do “colesterol ruim”

⁶⁴ Graduado em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul(1984) e doutorado em Ciência Econômica pela Universidade Estadual de Campinas(1993). Atualmente é Professor Livre Docente da Universidade Estadual de Campinas. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Políticas Sociais e do Trabalho. Atuando principalmente nos seguintes temas: políticas de trabalho, na época da audiência era presidente do IPEA.

⁶⁵ Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?NR=1&v=nTINWDuDpwk&feature=endscreen> Acesso em: 22/05/2013.

impõe mais trabalhadores demitidos a demandarem o seguro-desemprego, num quadro de desemprego decrescente e de forte extensão do emprego formal (POCHMANN, 2011, 45m: 45s).

As razões fundamentais da terceirização falsa, não fundada na inovação técnica produtiva e na especialização do trabalho qualificado são as seguintes: a) no setor público a terceirização falsa combate a estabilidade no emprego, produz rapidez ao contratar terceiros sem licitação e a terceirização falsa está diretamente ligada ao nó da corrupção no setor público (POCHMANN, 2011, 50m: 16s).

No setor privado, além do corruptor existem outras características da terceirização falsa a serem ressaltadas: competitividade espúria calcada na redução de custos; princípio do salário eficiência - salários na base iguais ao salário mínimo sem investimento em qualificação e imediata demissão do trabalhador que obtenha ganho de produtividade, com salários elevados, substituindo-se imediatamente por outro trabalhador que volta à base da remuneração mínima; e por fim a terceirização falsa para os trabalhadores sem condições de contribuir por doze meses, num ano, para a previdência e assistência social. Dos trabalhadores terceirizados demitidos 2/3 levam mais de um ano para conseguir outro posto de trabalho. Dificultando a contribuição da previdência social, inviabilizando a aposentadoria dos mesmos (POCHMANN, 2011, 53m: 04s).

Tornar a terceirização regulada civilizadamente ajuda a fortalecer a subcontratação sadia, extirpando simultaneamente as ervas daninhas (POCHMANN, 2011, 40m: 21s).

Pochmann observa algo fundamental, olhando pelo lado econômico. A terceirização, como já dito anteriormente nesta mesma dissertação, por estar sempre aprimorando suas estratégias, apresentam ganhos enormes de eficiência e de competitividade, porém, isso deveria refletir em ganho para o aperfeiçoamento de trabalhadores, com o investimento em qualificação, o que não acontece. O que acontece em sua maioria é a terceirização “falsa”, como é nomeada pelo estudioso.

Como se dá esse aprimoramento dos serviços oferecidos pelas empresas através da falsa terceirização? Na verdade, o que existe é um alto grau de rotatividade, pois, quando um trabalhador obtém alto ganho de produtividade, já é substituído por outro, como observa Pochmann. Na empresa privada, algumas até lucram com isso, e esse aprimoramento acaba acontecendo de fato, pois esse novo “colaborador” está cheio de vontade para o trabalho, ao contrário daquele que acabou de sair, que já estava sob o processo de precarização, sofrendo com as incertezas, o medo, a insegurança, etc. Acaba que esse novo “colaborador”, rapidamente aprende a sua tarefa, justamente devido ao fato de que ele ainda não enxerga a realidade, ainda está sob o efeito da ilusão, e curiosamente, neste momento, o terceirizado que ainda permanece na empresa, acaba querendo mostrar o

seu valor, com medo de ser demitido também e, conseqüentemente, a empresa em questão irá apresentar ganhos enormes de eficiência e produtividade.

Como foi exposto aqui, essa falsa terceirização não está fundada na inovação técnica produtiva e na especialização do trabalho qualificado. Na verdade, o que existe é uma competitividade espúria calcada na redução de custos, e no setor público ela está diretamente ligada à corrupção. É preciso extirpar as “ervas daninhas” e disciplinar de uma vez por todas a contratação de serviços especializados com as devidas garantias aos trabalhadores.

Na primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Professor Anselmo Luís dos Santos⁶⁶ (UNICAMP), palestrando, deixou suas impressões. Algumas são reproduzidas nesta dissertação⁶⁷:

A terceirização se ampliou fortemente no Brasil juntamente com outras medidas do mesmo tipo, flexibilizadoras do mercado e das relações do trabalho, o que se viu dos anos 1990 até 2002 não foi o aumento da competitividade da economia brasileira, não foi o aumento da eficiência, não foi o aumento das inovações tecnológicas nas empresas brasileiras, ao contrário, o Brasil se distanciou dos padrões tecnológicos dos países desenvolvidos. O que houve e o que viabilizou essa flexibilização e essa terceirização foi a explosão do desemprego, a queda dos salários expressiva de 1997 a 2003, vimos um processo imenso de redução de direitos expresso pela ampliação descabida do assalariamento sem carteira de trabalho, das cooperativas fraudulentas, da contratação de pessoas jurídicas ilegais. Ou seja, nós vimos o reforço do padrão de competitividade espúria. Padrão de competitividade de países pobres na renda *per capita*, pobres na sua cultura, pobres na forma de organizar a sua produção, pobres, principalmente, na forma de tratar o seu povo, de tratar os seus trabalhadores. Nós estamos querendo voltar ao padrão de competitividade espúria? Competitividade assentada em salários baixíssimos, em países de superpopulação ampla, muitos querem (SANTOS, 2011, 11m: 05s).

Nós precisamos de muito mais, a terceirização não tem o poder de desenvolver as forças produtivas. Pior, a terceirização vai promover o

⁶⁶ Graduado em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas (1985), mestrado em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual de Campinas (1994) e doutorado em Teoria Econômica pela Universidade Estadual de Campinas (2006). Atualmente é Professor do Instituto de Economia da UNICAMP e Diretor-adjunto do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT, do mesmo instituto. Na área de ensino é Professor de Economia Brasileira, Foi coordenador do Curso de Mestrado Internacional, *Social Economics and Labour*, no período 2004-2010, desenvolvido no Instituto de Economia da Unicamp, no âmbito do projeto *Global Labour University*. Ministra aulas nas disciplinas de Introdução à Macroeconomia; Mercado de Trabalho e Salários, Empresas e Relações Industriais, Economia Brasileira, nos cursos de graduação, especialização e extensão em Economia do Trabalho e Sindicalismo. Recentemente tem investigado os seguintes temas em suas atividades de pesquisa: evolução do mercado de trabalho brasileiro, trabalho decente, vulnerabilidade no mundo do trabalho, trabalho em pequenos negócios, salário mínimo, custo do trabalho, encargos sociais. Coordenador dos cursos de Extensão de Economia do Trabalho Sindicalismo I e II.

⁶⁷ Disponível: <http://www.youtube.com/watch?v=ldcpGs1kRml>. Acesso em: 22/05/2013

rebaixamento do padrão de vida dos trabalhadores e vai promover, portanto, uma deterioração das condições sociais no Brasil. Experiências recentes, flexibilizadoras tem se mostrado danosas à totalidade dos trabalhadores brasileiros, como a tentativa do desmonte da CLT e o fim da regulação do trabalho com a defesa da superioridade do negociado sobre o legislado. É isso que nós queremos? Para mim a terceirização é a bola da vez, desse processo neoliberal que tenta enfraquecer ao máximo a regulação do trabalho. Não creio que não haja irreversibilidade, creio que é extremamente necessária a delimitação das condições de terceirização numa lei geral, que preveja sim a isonomia, e regule a terceirização. Isso é possível, é necessário, pode ser difícil. O argumento da impossibilidade de regulamentação geral é inócuo. Creio que permitir a terceirização nas atividades fins tem para mim o mesmo sentido de eliminar a CLT para uma parcela dos trabalhadores brasileiros, ou seja, eliminar a proteção do estado de direito na relação assimétrica do contrato de trabalho. Tem também um sentido de permitir o aumento das desigualdades em um país já tão injusto, redução do padrão de salário em um país de baixos salários, a redução de direitos em um país de excluídos, sem garantir a competição e avanços concretos e sustentáveis no sentido do desenvolvimento (SANTOS, 2011, 17m: 39s).

Santos aponta para uma questão fundamental, o perigo de permitir a terceirização para as atividades-fim. O Professor Pastore, por exemplo, até cita que não faz diferença alguma saber que a terceirização é realizada na atividade-meio ou na atividade-fim, para ele o que importa é a garantia da proteção ao trabalhador. Contudo, Santos aponta para o perigo de permitir a terceirização na atividade-fim. Segundo o estudioso, seria o mesmo que eliminar a CLT para uma parcela dos trabalhadores brasileiros, teríamos como consequência a deterioração das condições sociais do trabalhador.

4.5 A terceirização na ótica do empresariado nacional brasileiro

Em contato firmado com o Sr. Emerson Casali (2012), gerente executivo de relações do trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), pudemos retirar as seguintes afirmações⁶⁸:

O tema da terceirização tem diminuta bibliografia e, menos ainda, gente que entenda do assunto. Tem quem faça abordagens econômicas, outras sociológicas, mas em geral, é tudo muito fraco frente a este que é um tema, muito mais complexo que todo mundo imagina. É provável que tenha muita coisa que a IES estudada por ti, terceiriza, e que não precisava, mas reduz custos. Outras até os profissionais preferiam ser terceirizados, mas a Lei não deixa. Moral da história, nosso sistema é tão ruim, que induz (ou coage) a comportamentos indesejáveis. Mas o fato é que quando você olha uma instituição de ensino superior privada, imagino que ela tenta reduzir custos, mesmo assim eles são altos e precisa cobrar uma mensalidade cada vez mais impagável. Apesar destes esforços, os resultados normalmente são ruins e os passivos incalculáveis. Imagine se não fizesse esforços de redução de custos. Isto é normal, mas pode ser que a IES seja uma exceção.

⁶⁸ Material colhido em entrevista realizada por e-mail em 17 de novembro de 2012.

Diria a você apenas o seguinte: A resistência à terceirização é uma questão que tem bases de resistência na fragmentação em menor ou maior grau da representação Sindical. Acho legítimo, mas não há como organizar Redes de Produção eficientes sem esta ter opção de terceirizar. Busca-se qualidade e menor custo, capazes de propiciar maior competitividade e menor preço. Muitas coisas ligadas a terceirização derivam de um Sistema trabalhista e sindical confuso, oneroso e inseguro. A discussão sobre não terceirizar atividade fim, do ponto de vista sindical, é esquisita, pois há mais chances do trabalhador terceirizado ser do mesmo sindicato, o que não é o caso das atividades meio.

Na terceirização, graças à responsabilidade subsidiária, temos o único trabalhador protegido pela dupla responsabilidade. Antes de se estabelecer essa responsabilidade houve muita fraude e precarização. Hoje isso mudou radicalmente (menos no setor público). Em tese, o risco de informalidade na terceirização é alto para o contratante, que buscam evita-lo.

Não interessa aos trabalhadores da Empresa contratante proibir a terceirização, aos sindicatos sim. Se perguntarmos a um Trabalhador da Petrobrás, do HSBC, da CEMIG, da OI, ou de qualquer Empresa que necessita de terceirização em sua Rede, se estaria disposto a ter menos benefícios para que de todos os terceirizados tivessem os mesmos, imagino que a resposta seria não.

A proibição da terceirização não interessa aos acionistas (muitas vezes o governo), aos trabalhadores das Empresas e ao consumidor. Ela é uma agenda sindical.

Prestação de Serviços terceirizados é um conceito complexo e uma solução para determinada situação, pode não encaixar em outra. Precisamos com urgência regulamentar o tema.

Importante destacar as seguintes afirmações feitas por Casali: “nosso sistema é tão ruim, que introduz (coage) a comportamentos indesejáveis”. [...] ela tenta reduzir custos, mesmo assim eles são altos e precisa cobrar uma mensalidade cada vez mais impagável [...]” (CASALI, 2012).

Até esta parte do nosso estudo, havíamos visto a terceirização observando apenas as consequências sofridas pelo terceirizado, porém, cabe perguntar: e quem terceiriza? Por que terceiriza?

Como observa Casali, por trás disso existe uma “coação”. Nas IES, seria o fomento oferecido a elas, o responsável por isso? Seriam os altos custos, os altos impostos brasileiros o responsável por isso? O sistema é ruim, é fato, e para que algo mude, para que o terceirizado possa ter isonomia, não seria também fundamental rever todo o sistema que está por trás?

A verdade é que para a maioria das empresas parece ser impossível falar de “eficiência” sem a opção de terceirizar. É pecado querer enxugar os custos para poder ser competitivo no mercado, ofertando menores preços?

Parece claro que para disciplinar de uma vez por todas a contratação de serviços especializados com as devidas garantias aos trabalhadores, respostas devem ser apresentadas aos questionamentos aqui observados.

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Sr. Lívio Giosa⁶⁹, do Centro Nacional de Modernização Empresarial (CENAM), palestrando, deixa suas impressões:

A terceirização é considerada um dos modernos instrumentos da gestão estratégica para que as organizações atinjam maior competitividade (GIOSA, 2011, 22m: 40s).

Se bem aplicada, a terceirização agrega valor efetivo às organizações, principalmente no que tange à somatória das suas competências. Num regime de competitividade de mercado claramente vence quem tem mais competência, que pode ser gerada à luz do emprego da terceirização (GIOSA, 2011, 23m: 40n).

Não há dúvidas da aplicação internacional da terceirização; call centers na Índia, manufatura em Taiwan, indústria têxtil na Tailândia, etc. O *Outsourcing Institute*, nos EUA e na Europa, identifica as práticas de terceirização como uma das principais ferramentas operadoras do modelo de qualidade nos processos de gestão das empresas em geral (GIOSA, 2011, 24m: 09s).

Giosa (2011) aborda a contratação de serviços terceirizados tanto pelo setor privado quanto público, ressaltando os contrastes evidenciados pela Lei 8666/93⁷⁰ e a Súmula 331⁷¹ do TST. Segundo Giosa (2011), as amarras legais engessam a contratação pelo Estado de serviços terceirizados.

⁶⁹ Presidente do Centro Nacional de Modernização Empresarial – CENAM - administrador de empresas com especialização em *Business Administration* pela *New York University*. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=ldcpGs1kRml>. Acesso em: 14/05/2013.

⁷⁰ Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.conlicitacao.com.br/licitacao/legislacao/lei-8666-93/>. Acesso em 14/06/2013.

⁷¹ 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 a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

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

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

A terceirização dependendo das áreas proporciona o primeiro emprego formal para muitos (*call center*), ao mesmo tempo proporciona a inclusão de muitos trabalhadores semianalfabetos ou analfabetos informais (empregados de empresas de asseio, conservação e limpeza urbana). Com a expansão do trabalho no Brasil, ela carrega em si a cidadania, carrega em si a formalização do emprego, a qualificação do mercado para o trabalho, estendendo-se a outras práticas que reconhecemos. (GIOSA, 2011, 26m: 56s)

Segundo o citado autor, “a terceirização não só flexibiliza, mas volta a empresa para o viés da qualidade” (GIOSA, 2011, 29m: 04s).

O autor observa que a terceirização no setor público brasileiro, permite a precarização do serviço terceirizado, pelo simples fato de utilizar a Lei 8666/93, a lei de licitações, onde ganha aquela que cobra menos. Também quando o setor público utiliza a contratação, através do pregão eletrônico, a precarização é notória, já que esse é para contratação de produtos e não de serviços, conseqüentemente, isso gera uma grave situação das próprias empresas estatais.

Proposições: a contratação das empresas de serviço devem ser por preço e técnica, porque aí sim se valorizará a qualidade e as inovações tecnológicas; eliminar a contratação de serviços por pregão eletrônico; a terceirização pode ser aplicada sem limites, não importando ser a atividade-fim ou atividade-meio; finalmente a lei da terceirização. O Brasil é o único país em que se discute uma lei de terceirização, essa lei tem que ser flexível, tem que corresponder aos anseios equilibrados entre capital e trabalho, para que melhore as proposições das partes envolvidas. Fundamentalmente a terceirização não é um modismo, é um processo de gestão que está aí reconhecido, que valoriza a competitividade das empresas, o desenvolvimento que se quer deste país, visa o equilíbrio entre as partes envolvidas, é uma prática consagrada de gestão, que merece o reconhecimento por toda a sociedade (GIOSA, 2011, 37: 03s).

Durante a primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Sr. Gesner Oliveira⁷² (ABRADEE) - Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica, palestrando, deixa suas impressões:

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

⁷² É professor da Fundação Getulio Vargas São Paulo desde 1990. É doutor pela Universidade da Califórnia (Berkeley), mestre pela Universidade de Campinas e bacharel pela Universidade de São Paulo. Tem ministrado cursos - em vários níveis - de Economia Internacional, Antitruste, Regulação, Economia Brasileira, Macro e Microeconomia. Foi professor-visitante da Universidade de Columbia nos EUA no primeiro semestre de 2006. Exerceu dois mandatos como presidente do CADE (1996-2000), foi secretário adjunto de política econômica e secretário interino de acompanhamento econômico em 1993-1996. Tem exercido atividades especializadas de consultoria e arbitragem nas áreas de defesa da concorrência, regulação e infraestrutura. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=CCCmoCnzfQk>. Acesso em: 15/05/2013.

Oliveira (2011) abordou o tema da terceirização como fenômeno global, como fator de competitividade e como geradora de oportunidades de emprego.

Segundo ele, a tendência à terceirização é irreversível no mundo, a competição global a impõe com o risco de perda de competitividade ao não adotá-la. Se inibirmos as formações de redes globais, estaremos fechando a entrada do mercado de trabalho.

Ser contra a terceirização, é ser contra algo positivo; é ser contra serviços de melhor qualidade para o consumidor; é ser contra a geração de empregos formais; é ser contra a possibilidade de oportunidades para pequenas e médias empresas, oportunidades que não ocorrerão se houver uma inibição à terceirização; é inibir o progresso técnico, que é fonte de avanço da relação humana em direção a modelos de produção mais justa; é ser contra a reorganização produtiva. Sem a terceirização há o risco, no Brasil, de se retroceder a uma economia primário-exportadora (OLIVEIRA, 2011, 47m:10s).

De acordo com suas ideias, o mundo inteiro terceiriza, todos procuram ser mais competitivos no mercado, o problema não é a terceirização, o problema é como terceirizar respeitando e protegendo os direitos do lado mais fraco nesse processo, ou seja, os trabalhadores terceirizados. De acordo com Oliveira (Ibidem), “vamos deixar de lado a ideia de inibir a terceirização, vamos estimulá-la e ao mesmo tempo proteger o direito dos trabalhadores”.

Ainda por ocasião da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Sr. Adriano Dutra da Silveira⁷³ – especialista em gestão empresarial, palestrando, deixa suas impressões: “As empresas tomadoras de serviços já estão operando de forma preventiva para evitar o passivo, identificando-o e corrigindo” (SILVEIRA, 2011, 34m: 10s).

No atual cenário, as empresas tomadoras passaram a investir em políticas e padronização de procedimentos para criação de regras de terceirização dentro da empresa, evitando a precarização, trabalhar na orientação e treinamento de gestores que operam na fiscalização dos contratos de terceirização, análise jurídica pré-contratação de prestadores terceirizados, análise econômico-financeira prévia da contratação da prestadora (SILVEIRA, 2011, 37m: 35s).

O autor ressalta que “a monitoração das empresas prestadoras terceirizadas é fundamental para evitar passivos” (Ibidem), ele continua afirmando que a monitoração da contratante consiste em monitorar a saúde

⁷³ Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela PUC-RS e especialista em Gestão empresarial pela UNISINOS. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=ZyqvYZGNmkl>
Acesso em: 17/05/2013.

financeira da contratada durante o contrato, pois, isso é fundamental, já que existe entre elas, a contratante e a contratada uma responsabilidade subsidiária com relação ao trabalhador terceirizado.

Esta dissertação levanta outra questão aqui observada, depois de apresentadas as opiniões de Silveira com relação a terceirização. A responsabilidade subsidiária pressupõe que quem contrata passa a ser responsável por direitos, como o pagamento de férias ou de licença-maternidade, se forem esgotados os bens da terceirizada. Por isso, cabe a contratante fiscalizar mensalmente a contratada com relação aos pagamentos de horas-extras, décimo terceiro salário, férias, entre outros direitos. Porém, no caso de condições de segurança, higiene e salubridade para os terceirizados, não caberia uma responsabilidade “solidária” ao invés da “subsidiária”? Como já questionado anteriormente nesta mesma dissertação.

A gestão de terceiros, independente do tipo de serviço terceirizado (fim ou meio), está bem planejada na Súmula 331 do TST, faltando a meu ver incluir o inciso 5 para as tomadoras, também, do setor privado, e excluir a diferenciação do tipo de terceirização, atividade meio ou fim (SILVEIRA, 2011, 49: 43s).

Observa-se que até entre os interessados no processo da terceirização não existe uma opinião padronizada com relação ao tema apresentado aqui nesta dissertação. Alguns creem que não importa o tipo de atividade, se é meio ou fim, já para outros, isso é de extrema importância.

Na mesma primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Sr. Aduino Duarte⁷⁴ - diretor sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), palestrando, deixa suas impressões:

Limitar a terceirização incentiva a precarização do trabalho, retira competitividade da empresa nacional frente ao concorrente internacional, reduz os investimentos no país, reduz a livre iniciativa, reduz a livre concorrência, reduz a possibilidade de pleno emprego, reduz a oportunidade da pequena empresa (DUARTE, 2011, 17m: 13s).

Limitar a terceirização incentiva uma piora na distribuição da renda do trabalho no Brasil, retrai a criação de postos de trabalho formais, poderá afetar a recém “nascida” nova classe média (DUARTE, 2011, 18m: 15s).

Duarte vislumbra uma realidade óbvia: a terceirização contribui para a mobilidade econômica. Segundo ele, “a atividade econômica está em eterno movimento, se inibirmos a terceirização estamos impedindo a mobilidade

⁷⁴ Advogado com pós-graduação em desenvolvimento gerencial. Disponível em: http://www.youtube.com/watch?v=ZyqvzZGNmKI_ Acesso em: 25/05/2013.

econômica”, porém, essa mobilidade, principalmente para os trabalhadores terceirizados, deveria acontecer de forma positiva, trazendo não só o trabalhador das classes mais baixas para a considerada nova classe média, mas, mantendo-os nesse patamar, inclusive mantendo também aqueles que já eram da classe média nessa mesma, sem inseguranças e incertezas.

Emerson Casali, da Unidade de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo, em outubro de 2011 apresenta a Nota Técnica “Terceirização: esclarecimentos importantes para regulamentar o tema”.

A referida nota técnica, lançada em outubro de 2011, pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), faz esclarecimentos sobre a terceirização⁷⁵.

Sondagem especial realizada pela CNI revela que 75% das indústrias consideram importante para a decisão de terceirizar a utilização de novas tecnologias, 86% buscam a melhoria na qualidade para a decisão de terceirizar e 91% visam à redução de custos.

Segundo Casali (2011, p.3):

Trata-se de um círculo virtuoso, onde menos custo gera maior demanda e, portanto, necessidade de maior investimento das empresas, criando-se também mais oportunidades de emprego. Assim, há dois ganhos claros para toda a sociedade: mais inclusão social pelo consumo e mais empregos.

Casali (2011, p.4) ainda aponta que:

É imperativo reconhecer que a terceirização é muito importante para a competitividade da Indústria. Sondagem Especial realizada pela CNI em 2009 aponta que 54% das empresas industriais contratam ou contrataram serviços terceirizados nos últimos três anos, sendo que a participação dos trabalhadores terceirizados na Indústria é de 14%. Também foi revelado que 46% dessas empresas teriam redução da competitividade sem a terceirização, e que mais de 20% das indústrias (cerca de 80.000) seriam fortemente prejudicadas, o que impactaria negativamente no nível de emprego.

Casali (2011, p.4)⁷⁶ cita Pastore (2011) em Audiência Pública realizada em outubro de 2011 pelo Tribunal Superior do Trabalho. Para ele a regulamentação da terceirização deve ocorrer para os casos nos quais exista um conjunto de situações simultâneas, quais sejam:

- Uma empresa é contratada para realizar um determinado serviço para uma contratante;

⁷⁵ Disponível em: www.cni.org.br/portal/.../Sondagem%20Especial_terceirizacao_WEB.pdf...
api.ning.com/files/...QtYVGBJb.../TerceirizacaoNotaTcnicaOut11.pdf. Acesso em: 27/05/2013.

⁷⁶ Disponível em: http://api.ning.com/files/ZzgoSrxTNUY5sgYaNdIXqktzm89Cldvjsb0ph8ZDCfb99WZ3raABszCWqk-QtYVGBJb-K4dMVW5vfQ9sA0j84quR*SoAR*S/TerceirizacaoNotaTcnicaOut11.pdf. Acesso em 28/05/2013.

- O serviço seja definível de forma clara, não se configurando mera subcontratação de mão de obra;
- É necessária a alocação de um conjunto de funcionários para a realização dos serviços;
- Estes funcionários podem ser nominados e trabalham de forma permanente, em período não inferior a um mês, dentro deste contrato;
- Os funcionários trabalham exclusivamente para este contrato.

Para Casali (2011, p. 7) é difícil justificar o fato de ser permitida apenas a terceirização de atividades-meio. É importante notar que várias vezes a decisão de terceirizar atividade-fim é determinante para garantir eficiência e competitividade e, portanto, a sobrevivência do negócio.

Criticando a postura sindical, Casali (2011, p.8) afirma que a terceirização da atividade-fim pode ser uma vantagem em termos de sindicalização:

O combate à terceirização por entidades sindicais de trabalhadores ocorre principalmente para evitar a fragmentação sindical e uma conseqüente perda do poder de negociação dos sindicatos laborais. Ainda que esta não possa ser um objetivo em si, é legítimo o posicionamento. Ocorre que quanto mais o serviço contratado se aproxima da atividade-fim da contratante, é justamente quando há uma maior probabilidade dele ser realizado por trabalhadores de uma mesma categoria, ou seja, de um mesmo sindicato. Ou seja, quando uma empresa de TI contrata serviços de outra, há uma tendência de todos os profissionais serem do mesmo sindicato.

Sobre o tipo de responsabilidade a ser aplicada ao processo de terceirização, Casali (2011, p.9) se posiciona a favor da responsabilidade subsidiária, entendendo que:

Tanto na responsabilidade subsidiária quanto na solidária, a garantia para o trabalhador de que terá seus direitos assegurados é exatamente a mesma, já que a contratante será responsabilizada caso a contratada não possua recursos ou bens suficientes.

A única diferença é que na responsabilidade subsidiária, necessariamente deverá se tentar executar primeiro a contratada, em seguida a contratante. Entretanto, esse procedimento é direto, visto que, não localizando valores ou bens suficientes da contratada, no mesmo processo, sem necessidade de requerimento das partes, o juiz do trabalho automaticamente passa a executar a contratante.

Assim, fica caracterizada a existência de celeridade para resolução das ações e satisfação do crédito do trabalhador com a responsabilidade subsidiária, com segurança jurídica para a empresa contratante.

Portanto, o primeiro ponto que fica claro é que não há prejuízo algum ao trabalhador. Por outro lado, a responsabilidade solidária inviabiliza completamente o processo de terceirização, por implicar em grande insegurança jurídica para o contratante.

Segundo Casali (2011, p.10), em 2009 foi revelado que 90% das grandes empresas que contratam serviços terceirizados e 84% das médias fiscalizam o cumprimento das obrigações trabalhistas. Foi verificado também que o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho pelas contratadas era acompanhado por 86% e 75% das grandes e médias empresas, respectivamente.

Para Casali (2011, p.11), o ponto da responsabilidade tem uma importante discussão a enfrentar. Indica ser preciso observar as questões a seguir:

- Entre acionar uma grande produtora de minério ou petróleo e uma prestadora, alguém vai acionar a prestadora?
- E se o empregado participou do desenvolvimento de trabalhos para as duas e resolver fazer dois processos diretos e separados, como as empresas terão conhecimento?
- Como uma empresa automotiva, ao contratar o desenvolvimento de um sistema informatizado realizado fora de suas dependências terá controle sobre as horas extras?
- E se a questão envolver uma doença adquirida em outra atividade, com a tomadora se defenderá do passivo previdenciário?
- E se a tomadora, acionada individualmente, quebrar antes da conclusão do processo?

Casali (2011, p.11), entende que a responsabilidade solidária não traz qualquer ganho ao trabalhador e desamarra o prestador de serviço de uma necessária cautela com os direitos do trabalhador, além de gerar grande insegurança jurídica e abrir espaço para fraudes. Portanto, a responsabilidade subsidiária é a mais adequada, justa e pertinente. Ela amarra os dois elos contratantes que se preocuparam conjuntamente com aqueles trabalhadores. – Há dupla responsabilidade.

Casali (2011, p.12) aconselha a que sindicato devem estar ligados os trabalhadores da contratada. Segundo o referido autor, a representação dos empregados da contratada pelo sindicato da categoria do prestador de serviços se revela como a forma mais adequada para reger as relações de trabalho.

É impossível uma empresa terceirizada que atende a diversos tomadores de serviços praticar salários distintos para a mesma função.

O mesmo funcionário pode terminar um serviço em uma empresa e ir para outra realizar o mesmo ou diverso serviço, não sendo possível a redução de salários e benefícios caso o contrato coletivo da primeira tomadora seja divergente do que está vigendo na segunda.

E se pela manhã trabalhar para uma e a tarde para outra?

Dentro do modelo sindical do país, esta linha, que muitos denominam de “isonomia”, levaria a um elevado grau de conflito trabalhista e grande insegurança jurídica.

Retomaremos esta discussão quando da abordagem das impressões das Centrais Sindicais sobre o tema.

Casali (2011, p.13) conclui suas impressões sobre a terceirização chamando a atenção para a insegurança jurídica. A terceirização representa 14% dos trabalhadores da indústria e eles são decisivos. A terceirização é elemento importante na sustentabilidade de nossa Indústria e criar restrições a modelos mais eficientes e produtivos (desde que tragam precarizações reais, claro) pode ter graves consequências, dificultando a geração de empregos e estimulando a precarização. É importante avançar no diálogo para trilhar em direção a uma regulamentação adequada, que não incentive nem desestime a terceirização, e sim que leve à proteção dos trabalhadores, à competitividade empresarial e à segurança jurídica.

4.6 A terceirização na ótica das Centrais sindicais

O posicionamento das Centrais Sindicais no Brasil sobre a legalização da terceirização no Brasil é convergente. Acordam pontos cruciais, como por exemplo; a responsabilidade da contratante, até a própria necessidade de se extinguir essa forma de contratação.

Em artigo editado pelo Jornal da Força Sindical⁷⁷, em agosto de 2011, p. 2, intitulado: “Terceirização ou precarização?”, o presidente da Força Sindical do Pará, Sr. Ivo Borges de Freitas, apresenta as suas análises sobre o tema.

A terceirização é uma atividade empregada pelas empresas em geral para reduzir custos, aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos e

⁷⁷ Disponível em: www.ugt.org.br/images/noticiasimg/Sugestão%2002c.doc. Acesso em: 15/07/2013.

serviços. Apesar destes objetivos, o processo de terceirização pode causar grandes prejuízos às empresas quando praticado sem o necessário conhecimento e cautela. Por exemplo, os custos aumentam quando o resultado das contratações é um contingente de mão de obra não qualificado para a atividade requerida. Isso pode gerar processos trabalhistas, no caso de desrespeito à legislação do trabalho e à convenção coletiva da categoria preponderante, e perdas de produção.

Na prática, a terceirização precisa estar em conformidade com os objetivos estratégicos da organização. Nós, dirigentes da Força Sindical, defendemos que a terceirização nas empresas não pode incluir a atividade fim. Os empresários precisam entender que a manutenção dos direitos trabalhistas e sociais é condição essencial para uma boa relação com os sindicatos.

O desrespeito para com os direitos dos empregados e a falta de fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho explicam o processo de terceirização insatisfatório que ocorre nos serviços de limpeza, recepção, portarias, trabalhos pesados, pinturas de prédios e refeitórios, etc.

Por isso, defendemos uma legislação negociada entre trabalhadores, empresários e o Congresso.

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Sr. Artur Henrique da Silva Santos⁷⁸, Presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT) na época da audiência, palestrando, deixa suas análises sobre o tema:

A terceirização trouxe uma redução de uma possibilidade de criação de 801 mil empregos em 2010, já que estamos falando de 43 horas de jornada contratada nas terceirizações, portanto nas empresas que contratam são 40 horas nas empresas terceirizadas são 43 horas, essas três horas a mais para quem trabalha em empresa terceirizada significa 801 mil vagas a menos em 2010. A remuneração menor em 27% nas empresas terceirizadas. O calote gerado em apenas quatro empresas de segurança foi de cerca de 65 milhões de Reais. Os terceirizados são vistos e tratados nas empresas como trabalhadores de segunda classe, sofrendo discriminação cotidiana. 46% dos terceirizados não contribuem com a previdência social, pois estão na informalidade, a cada dez acidentes de trabalho, oito são registradas em empresas terceirizadas, quatro entre cinco mortes no trabalho ocorrem em empresas prestadoras de serviço. Só no setor elétrico a taxa de mortalidade entre os terceiros foi de 47,5% enquanto a mesma taxa observada entre os empregados diretos das empresas contratantes foi de 14,8%. A rotatividade nas empresas terceirizadas é de 44,9%, enquanto nas empresas contratantes é de 22%, que já é alta dada a Convenção 158⁷⁹ da OIT, da qual o Brasil não é signatário. Número de trabalhadores em empresas terceirizadas, segundo a RAIS 2010, é 10 milhões 867 mil trabalhadores, o tempo de emprego desses trabalhadores 55% menor que o tempo de emprego médio de trabalhadores diretos das contratantes (SANTOS, 2011, 23m: 55s).

⁷⁸ É técnico eletrotécnico e sociólogo, formado pela PUC Campinas. Presidente da CUT Nacional por dois mandatos: 2006-2009 e 2009-2012. Atualmente é Secretário-Adjunto de Relações Internacionais da CUT Nacional.

⁷⁹ A ratificação da Convenção 158 é uma das principais bandeiras do movimento sindical brasileiro. A medida obriga as empresas a justificar a necessidade das demissões. Isso significa que o empregador deve provar, com dados do balanço da empresa, a impossibilidade de manter os postos de trabalho. Atitude que abre canal de diálogo com a entidade representativa dos trabalhadores e a possibilidade, inclusive, de se chegar a alternativas que evitem as demissões. Impede, portanto, medidas unilaterais e autoritárias.

Problemas da terceirização no Brasil: Zara, Eco, Gregory, Billabong, Brookfield, empresas que contrataram e contratam mão de obra escrava, trabalhadores estavam submetidos a jornadas de 14 horas por dia, recebendo doze centavos de Real por peça produzida. A Zara se declarou vítima. Outro exemplo JIRAU⁸⁰, financiado pelo BNDES com 7,2 bilhões de Reais, 22 mil empregos diretos, 20 mil empregos indiretos, para esse projeto foram constatadas: não concessão de folga, situações péssimas em relação a transporte, comida. Resultado foi noticiado amplamente no Brasil, com ações reativas dos trabalhadores que ali trabalhavam em situação análoga à escrava. Em março de 2011, protestos de trabalhadores resultaram no incêndio de vários alojamentos do canteiro de obras da usina. O presidente da CUT conta que o tratamento diferenciado entre os trabalhadores contratados pelas empreiteiras e os terceirizados é tão acentuado que até os ônibus que levam os trabalhadores ao local da obra têm diferentes trajetos. Os terceirizados têm de descer centenas de degraus com equipamentos nas costas, enquanto os contratados vão de ônibus até o local. A diferenciação é por conta dos 40 minutos que levam do alto da obra até o local da construção (SANTOS, 2011, 25m: 15s).

Como observou o ex-presidente da CUT, a terceirização não gera emprego, na verdade ela diminui a possibilidade de criação de novos empregos aumentando a jornada de trabalho dos terceirizados. É uma forma de precarização, pois as jornadas maiores produzem um ritmo de trabalho exaustivo. Além disso, como dito por ele, “as estatísticas oficiais dificultam a análise dos efeitos da terceirização.” (SANTOS 2011, 25m: 45s). Pois, apesar da economia apresentar índices de crescimento do número de emprego, talvez esses números não representem de fato o crescimento que a nossa economia poderia alcançar. O Brasil pode chegar a quarta ou quinta economia do mundo em PIB, mas respeitando os direitos dos trabalhadores. Não adianta nada o crescimento econômico sem a distribuição da renda, precisamos focar na qualidade dos empregos que estão sendo gerados, portanto, é preciso crescer com uma distribuição equitativa e qualitativa.

O legislativo brasileiro é lento em tomar decisões, muitas vezes provocado pelo judiciário se vê obrigado a tomar decisões. A CUT vai continuar defendendo uma regulamentação que incorpore as mudanças já consolidadas no mercado de trabalho que revertam a precarização resultante do processo de terceirização. Isso quer dizer direito à informação prévia, proibição da terceirização na atividade fim, responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas, igualdade de direitos e de condições de trabalho e penalização das empresas infratoras. As Centrais Sindicais querem, a CUT em especial, a regulamentação da terceirização no

⁸⁰ A Usina Hidrelétrica de Jirau é uma usina hidrelétrica em construção no Rio Madeira, a 120 km de Porto Velho, em Rondônia. Foi planejada para ter um reservatório de 258 km², que terá capacidade instalada de 3.750MW, (sendo 2.184 MW assegurados) e faz parte do Complexo do Rio Madeira. A construção está a cargo do consórcio "ESBR - Energia Sustentável do Brasil", formado pelas empresas Suez Energy (60%), Eletrosul (20%) e Chesf (20%). A usina, juntamente com a de Santo Antônio, também em construção no mesmo rio, são consideradas fundamentais para o suprimento de energia elétrica no Brasil a partir de meados de 2013 e estão entre as obras mais importantes do Governo Federal.

Brasil, para garantir o modelo de desenvolvimento que não pense só em crescimento econômico, que pense em desenvolvimento sustentável. Se depender de nós o mundo mudará para melhor (SANTOS, 2011, 32m:50s).

Como bem observado por Santos, muitas vezes as posições se invertem, pois, normalmente, é o Poder Judiciário quem precisa ser provocado para agir, aliás, ele só age se provocado, e aqui o Legislativo torna-se estático, esperando uma provocação do Judiciário. Então, para que existe o Legislativo? Não seria ele o responsável pela criação de nossas leis? Na verdade, o Legislativo não pode estar alheio ao que se passa. A CUT luta pela regulamentação do trabalho terceirizado, na intenção de garantir um desenvolvimento econômico sustentável, mas, o mais importante é a consciência de que o Legislativo legisla (ou deveria legislar) para o povo. Por esse motivo é que existe a Câmara dos Deputados, que representa justamente o povo. A população, em sua maioria, é composta de trabalhadores. Então, Santos acredita que se depender deles (da CUT) o mundo mudará, mas o fato é que essa luta, infelizmente, como se pode notar, não depende apenas deles, ou seja, da CUT.

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o Sr. Antônio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), palestrando⁸¹, deixa suas análises sobre o tema:

Estamos juntos pela não aprovação do PL 4330, não é verdade que ela será aprovada brevemente, já existe uma comissão especial no Congresso com o intuito de fazer um substitutivo a essa 4330, mesmo porque esse Projeto de Lei não responde às necessidades da prestação de serviços no Brasil (NETO, 2011, 43m:25s).

Eu presido também o Sindicato dos trabalhadores de tecnologia da informação do Estado de São Paulo, o patronal defende a pejetização. Nós somos legalistas, a IBM não se diz empresa de TI, nosso sindicato não representa os trabalhadores da IBM, ela se coloca como comércio. A IBM é sócia da ABES, Associação Brasileira de Empresas de Software, mas para fechamento de acordo coletivo de seus trabalhadores em Hortolândia ela responde ao Sindicato dos funcionários de Comércio de Sumaré. Essa é a realidade. Nós somos o sindicato da terceirização, o da prestação de serviços, nós não somos contra a terceirização, nós queremos regulamentá-la. Nós discutimos com o sindicato patronal inclusive a terceirização de atividade fim, mas com tudo isso nós temos 50 mil PJs no Estado de São Paulo. A incidência de cooperativas fraudulentas também é danosa (NETO, 2011, 46m:41s).

Aqui neste tribunal uma ministra deu um efeito suspensivo contra Participação nos Lucros e Resultados (PLRs), em nosso Acordo Coletivo 2011, as empresas não deram vale refeição, para essa atitude também foi dado um

⁸¹ Disponível em: http://www.youtube.com/watch?v=fCI0GN_EqwU. Acesso em: 16/07/2013.

efeito suspensivo aqui. Essas são as empresas que dizem que os trabalhadores querem ser empreendedores, não querem discutir a participação nos lucros e resultados, não querem compartilhar os lucros com seus trabalhadores e funcionários. Essa é a grande diferença entre o mundo real e o mundo fictício. Defendo a competitividade via desoneração da folha, mas sem ferir os direitos dos trabalhadores (NETO, 2011, 49m: 25s).

Terceirização é sinônimo de especialização, especialização não é simplesmente baratear as formas de produção, ao contrário é investir em qualificação, inovação, treinamento, desenvolvimento, é ter respeito digno pelo trabalhador, é pagar melhor a mão de obra (NETO, 2011, 56m: 30s).

O principal problema que nós temos é a 8666/93, lei das licitações. Quando você vai comprar um serviço pela 8666/93 as empresas públicas, as estatais, elas pegam qualquer convenção coletiva, elas não se obrigam a seguir a convenção coletiva da categoria daquilo que está sendo licitado, pagando o piso que aquela categoria diz aí precariza, e aí vem fazendo com que efetivamente não corresponda à realidade da especialização. Nós defendemos que na legislação o objeto da empresa seja único. Ou no máximo que sejam funções correlatas para que não ocorra esse “polishop”, onde a empresa tem de tudo, serve a qualquer coisa (NETO, 2011, 53m: 50s).

É preciso perceber que a terceirização acontece em todos os níveis, desde aquele funcionário da limpeza até a terceirização de um departamento inteiro, como o de Recursos Humanos. As empresas privadas terceirizam, o governo terceiriza, aliás, esse seria o primeiro a dar o exemplo. Torna-se evidente que o fato de a própria Lei 8666/93 pecar, quando não segue a convenção coletiva da categoria, abre o caminho para todas as demais. A terceirização deveria ser sinônimo de especialização e não de precarização. Fica claro, que, ao terceirizarem, as empresas públicas, através da própria “lei” burlam o que está estabelecido nas convenções coletivas. Então como esperar que as privadas não façam o mesmo?

A Executiva Nacional da CTB deliberou, no dia 11 de setembro de 2011, após dois dias de reuniões, na cidade de São Paulo, a posição oficial da Central em relação ao debate sobre terceirização que atualmente faz parte da pauta da Câmara dos Deputados.

Por unanimidade, os membros da Executiva reiteraram a posição da CTB em contrariedade a qualquer forma de precarização do trabalho. Especificamente em relação à terceirização, os dirigentes votaram pelo apoio ao anteprojeto de lei formulado e subscrito pelas seis centrais sindicais (CTB, CUT, Força, UGT, Nova Central e CGTB) e pelo Ministério do Trabalho, em detrimento do projeto do deputado federal Sandro Mabel, por seu conteúdo contrário às expectativas e interesses da classe trabalhadora.

Resolução da 9ª Reunião da Executiva da CTB⁸²:

1) Que a terceirização é uma estratégia empresarial para aumentar a produtividade, diminuir custos e aumentar lucros, tem como consequências a precarização das relações de trabalho e a supressão de direitos trabalhistas conquistados pela classe trabalhadora;

2) Que ao longo das últimas décadas a terceirização, além de expandir sua ação até as chamadas atividades-fim, também interferiu negativamente na organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras;

3) Que os malefícios da terceirização atingem igualmente os trabalhadores e trabalhadoras do campo e da cidade.

RESOLVE:

4) Reiterar o apoio ao projeto unitário das centrais sindicais de regulamentação da terceirização no setor privado, PL 1621/2007 de autoria do Deputado Federal Vicentinho (PT-SP), que dentre outros pontos, prevê a responsabilidade solidária entre as empresas, o impedimento da terceirização na atividade-fim, a garantia de salários, direitos iguais para atividades iguais e representação sindical para estes trabalhadores e trabalhadoras;

5) Posicionar-se contra a ampliação e a generalização da terceirização, fruto do neoliberalismo do Estado mínimo e da negação dos direitos trabalhistas;

6) Reiterar a posição de restringir a terceirização no setor privado e impedir no setor público, para o qual defendemos o instituto do concurso público como única forma de ingresso, previsto na Constituição Federal;

7) Rejeitar a Proposta de Substitutivo (4.330/04) do relator da comissão especial da Câmara Federal, Deputado Roberto Santiago (PV/SP), que não atende aos interesses dos trabalhadores e trabalhadoras e favorece setores empresariais, preocupados exclusivamente com a ampliação de seus lucros;

Por fim, coerente com sua posição programática de lutar por um projeto nacional de desenvolvimento com valorização do trabalho, a CTB conclama as centrais sindicais e todas as forças democráticas e progressistas do país a se juntarem na luta pela aprovação do projeto de lei das centrais e banir definitivamente do país qualquer forma de precarização do trabalho.”

⁸² Disponível em <http://portalctb.org.br/site/dossie-terceirizacao/20682-ctb-reafirma-combate-a-precarizacao-e-seu-apoio-ao-projeto-das-centrais-sobre-terceirizacao>. Acesso em 25/05/2013.

Atendendo a uma solicitação desta pesquisa, o Sr. Ewerton Souza⁸³, representante da Intersindical, vem cooperar analisando tanto as centrais sindicais no Brasil, como a função da Intersindical nesse contexto de “pluralismo de cúpula” e a terceirização no Brasil. Ewerton Souza afirma que a Intersindical - Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora, não é uma Central.

Explica que em seminário na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)⁸⁴, em abril de 2012, sobre os impactos da terceirização no mundo do trabalho, o presidente da CUT, na época, Artur Henrique, afirmou que a aprovação do Projeto de Lei (PL 4330/2004) que regulariza a contratação de trabalhadores terceirizados só vai ser impedida com muita pressão dos diversos setores envolvidos.

O Projeto de Lei (PL) 4.330, de 2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PR-GO), e o substitutivo do deputado Roberto Santiago (PSD-SP), se aprovados, segundo o ex-presidente da CUT, irá tornar ainda mais precária a situação dos trabalhadores terceirizados no Brasil.

Segundo o manifesto assinado por diversas entidades, entre as quais a CUT, o PL agravará a situação do trabalhador terceirizado, já que permite a terceirização em atividades essenciais da empresa e defendem a responsabilidade subsidiária da contratante, ou seja, a empresa contratante só pode ser acionada na Justiça após esgotados todos os meios de execução contra a contratada. Além disso, não garantem a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos.

Afirmou o ex-presidente da CUT: “Há uma absoluta falta de prioridade com o mundo do trabalho. Com muito esforço é que conseguimos fazer pesquisas. Em consequência de valores neoliberais o mundo do trabalho foi tirado de propostas e discussões”, lamenta o então presidente da CUT. Ainda de acordo com ele, os trabalhadores terceirizados recebem salário 27% menor que os contratados e 72,5% não têm acesso aos mesmos direitos com que contam os trabalhadores com contratos.

O projeto do deputado Sandro Mabel aguarda parecer na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara. O substitutivo acaba com o

⁸³ Mestrando em Serviço Social na PUC-SP. Trabalha na Área da Saúde, no Hospital dos Servidores Públicos Estaduais do Estado de São Paulo - IAMSPE. É representante da Entidade Intersindical – SP.

⁸⁴ Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2012/04/para-impedir-que-a-terceirizacao-seja-regularizada-e-necessaria-muita-pressao-diz-presidente-da-cut>. Acesso em: 17/07/2013.

conceito de atividade-fim e atividade-meio, adotado pela Justiça do Trabalho, que costuma se posicionar contra o processo de terceirização no primeiro caso. A proposta passou a ter o apoio da Força Sindical e da UGT, antes contrárias, como indicado nas análises anteriores, feitas neste item. Já a CUT e a CTB defendem o PL 1.621, de 2007, do deputado Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho, que veda a terceirização em atividade-fim.

Observa-se até aqui, que o que permeia o debate sobre a terceirização de serviços e mão de obra no Brasil está repleto de dúvidas e incertezas, deixando-nos uma clara sensação de obscuridade quanto às garantias dos direitos do trabalhador. É fato que a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos é fundamental, porém, para isso, as garantias devem vir na letra da lei, ou seja, do Projeto de Lei. Certamente, ao se determinar o marco legal da terceirização no Brasil, deve-se levar em conta não apenas a isonomia entre os trabalhadores, mas também as garantias de que as empresas que empregam esse tipo de trabalhador, que irá desempenhar funções em uma empresa contratante dos serviços da primeira, tenham condições de se manter. Para tal o governo deve criar mecanismos fiscais que garantam a manutenção sustentável de tais empreendimentos.

Terceirização no Brasil vem com uma alta carga no corte de custos e não na especialização e na qualidade de serviços. Ao se mudar todo o sentido da verdadeira finalidade da terceirização, pelo menos quando descrita por seus precursores, notamos que sua utilização irrestrita e geral como propõe o PL 4330/2004 leva à precarização das relações de trabalho, carreando milhares de trabalhadores a condições precárias de desempenho de suas funções e criando classes distintas, dentro da mesma classe trabalhadora, no interior de uma mesma empresa.

Ao distinguir trabalhadores dentre de uma mesma empresa, esse sistema precarizador o faz fornecendo acesso distinto aos mais variados direitos. Ou melhor, os contratados têm acesso às ferramentas e direitos institucionais com os quais não contam os trabalhadores terceirizados. Pior, segundo o PL 4330/2004, a responsabilidade deverá ser subsidiária, com o trabalhador só podendo acionar a empresa contratante após que se esgotem todas as instâncias de cobrança à contratada.

Durante o Seminário Sindical Internacional da CUT-SP⁸⁵, em 26 de abril de 2012, e na comemoração unificada do Dia do Trabalhador promovida pelas centrais CGTB, CTB, Força Sindical, NCST e UGT, em 1º de maio do mesmo ano, ambas as atividades ocorridas em São Paulo, o DIEESE realizou o lançamento do livro “A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000”⁸⁶.

No capítulo 18 da edição do referido livro, o DIEESE inclui na ampla agenda sindical no Brasil o tema da terceirização. Afirma o estudo do DIEESE (2012, p. 376):

A terceirização, em larga medida, promove precarização das condições de trabalho, gera insegurança e flexibilização das relações laborais e atinge milhões de trabalhadores - estima-se que cerca de 8 milhões de trabalhadores estejam ocupados em atividades laborais terceirizadas ou “terceirizáveis”. As Centrais Sindicais atuaram no sentido de buscar a regulamentação da terceirização. Negociou-se com o Ministério do Trabalho e Emprego uma proposta para ser apresentada ao Congresso Nacional, bem como houve interlocução com a Comissão do Trabalho na Câmara dos Deputados. Concluiu-se a década com um projeto de lei comum elaborado pelas Centrais Sindicais e um processo de disputa aberto no Congresso. Há vários projetos de lei que buscam regular a questão. O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, atuou a partir da Súmula 331 (1994), que vincula a contratação de trabalhadores por empresa interposta, estabelecendo corresponsabilidade por parte da contratante. Acumulavam-se na Justiça do Trabalho mais de cinco mil processos trabalhistas - individuais e coletivos - sobre o assunto. O trabalho sindical tem muitos desdobramentos setoriais específicos, seja de denúncia do problema, das práticas empresariais, dos impactos sobre a qualidade do emprego ou regulação no espaço da negociação coletiva.

Talvez essa atuação do Tribunal Superior do Trabalho, que estabelece a corresponsabilidade por parte do contratante, já seja um bom começo, porém os caminhos são bem complicados, não existe nenhuma fórmula ideal, não existe ainda nenhum remédio capaz de sanar todas as doenças da nossa administração, pois para que as empresas privadas não cometam erros, as públicas precisam também fazer o mesmo.

O jornal da CUT (TV CUT), em sua edição de 09/10/2012⁸⁷, debate o processo de terceirização no Brasil. Segundo Graça Costa, Secretária Nacional de Relações de Trabalho da CUT:

Até para as empresas que terceirizam a terceirização não é saudável, porque o resultado dessa avalanche de locais e de setores, incluindo a essência da empresa contratante, isso ao invés de colocar a empresa numa situação de vantagem para competir, ao contrário coloca a empresa numa desvantagem

⁸⁵ Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em: 18/07/2013.

<http://projetos.dieese.org.br/livroSituacaoTrabalhoBrasil/SiteCap18.pdf>

⁸⁶ Disponível em: <http://projetos.dieese.org.br/livroSituacaoTrabalhoBrasil/SiteCap18.pdf>. Acesso em: 18/07/2013.

⁸⁷ Disponível em: <http://tv.cut.org.br/programa/717/jornal-da-cut-225>. Acesso em: 18/07/2013.

porque há perda de qualidade, o número de adoecimentos e mortes pelo trabalho são crescentes, colocando-as em situação difícil perante os consumidores de seus produtos, e até os organismos nacionais e internacionais de defesa dos direitos humanos (COSTA, 2012, 02m: 28s).

O jornal traz algumas declarações de trabalhadores e trabalhadoras que trabalham ou trabalharam como terceirizados, como, por exemplo: “O salário direto no condomínio é melhor que terceirizado. Terceirizado você trabalha 12 horas, direto, no condomínio só 8 horas” (César Rodrigues de Oliveira – porteiro, 02m: 48s). “É ruim porque não tem mais opções. Não podemos crescer na empresa. O salário é sempre certinho, mas não tem benefícios” (Sirlei dos Santos Graça – cozinheira, 02m: 58s).

Depois que essa terceirização apareceu aí dificultou muito a possibilidade de mercado de trabalho, muita exigência, cortam por causa da idade, diretamente pela empresa é melhor. Avaliam melhor o nosso trabalho, nos dão melhores condições, levam em consideração a nossa experiência. Eu não gostei da terceirização (JORGE JOSÉ DE ANDRADE – segurança, 06m: 14s).

Na empresa terceirizada, da qual eu faço parte, eu fiquei sabendo que não tem direito a seguro desemprego. Uma coisa que você teria se fosse diretamente com a empresa né? Geralmente depois de seis meses de trabalho você passa a ter esse direito (VANDO SILVA REIS – promotor de vendas, 06m:18s).

No entender de Vagner Freitas, presidente nacional da CUT para o triênio 2012 - 2015:

A questão da rotatividade é nociva para a conclusão de um mercado interno forte como é o do Brasil e não há desculpas para uma economia em crescimento ter uma rotatividade tão alta assim. Terceirização existe no Brasil, não para melhorar a qualidade dos serviços prestados, nem para especializar determinados serviços. O que tem no Brasil de terceirização é para trocar um trabalhador que ganha mais e tem melhores direitos por outro que tem menos (VAGNER FREITAS, 2012, 07m: 46s).

Porém, a questão sempre recai sob o lucro das empresas, esse tido como o grande vilão. As empresas logicamente visam lucrar, a competitividade do mercado é fato, e para isso necessitam baixar os custos com as despesas, e quem acaba sofrendo é o trabalhador, em especial o terceirizado, pois, se existe a possibilidade de contratar outro trabalhador que faça o mesmo serviço pelo menor custo, logicamente que ele o fará. É um ato de solidariedade entre as empresas e o governo que, diante de tudo que foi apresentado até o momento, parece evidente a cumplicidade já que compactuam para esse cenário.

De acordo com Juliana Rodrigues, produtora do referido jornal da CUT, ao falar da contratação de costureiras terceirizadas: “É uma vergonha,

essas senhoras não são tratadas como seres humanos, são apenas números.” (09m: 03s).

O jornal mostra, ainda, imagens das condições sub-humanas de alimentação e locais inapropriados para descanso de seguranças terceirizados, alocados em agências do Banco do Brasil em Goiás.

Segundo Miguel Pereira, Secretário de Organização do Contraf⁸⁸ – CUT, todos os serviços, hoje, de relacionamento ou não com o cliente, são terceirizados, mas tem uma grande discussão legal se é terceirização ou intermediação ilegal de mão de obra:

A gente sustenta a tese de que não é uma terceirização, porque tem pessoalidade, pontualidade, onerosidade, todos os elementos de uma subordinação. Os bancos não terceirizam, os bancos praticam um crime, a intermediação ilegal de mão de obra. Outra coisa é, quando os bancos abrem um correspondente bancário para substituir uma agência bancária, para substituir o trabalho de um bancário por o de um comerciário, eles põe os clientes a riscos de informação, do sigilo bancário, da precariedade do atendimento, da segurança física do cliente, ficando a informação do cliente aberta uma vez que não há o princípio da confidencialidade. Isso é a precarização do serviço bancário (MIGUEL PEREIRA, 2012, 12m: 40s).

Segundo Silvaney Bernardi, Presidente do Sindipetro PR/SC, a terceirização, hoje, no sistema Petrobras é sinônimo de precarização. Afirmo Bernardi:

O número que aponta a precarização é o de que das 300 mortes que ocorreram desde 1995 no sistema Petrobrás 81% é de petroleiros em atividades terceirizadas. Eu acho que a luta é reconhecer que todos somos trabalhadores, nesse caminho estamos articulando com todos os sindicatos que representam os trabalhadores terceirizados do setor petrolífero, fortalecendo essa luta, levantando bandeiras em conjunto, demonstrando que essa condição da terceirização é uma condição de precarização (Bernardi 2012, 13: 47s).

Para Marilene Oliveira Teixeira – assessora da Confederação Nacional do Ramo Químico, no setor a focalização da terceirização está nos segmentos intensivos em tecnologia e onde o grau de qualificação de mão de obra é mais elevado:

Então as empresas terceirizam todas as atividades que são consideradas secundárias ou de apoio. Na medida em que vai se chegando à ponta da cadeia produtiva, os transformados plásticos, borracha, parte do setor de vidros, a terceirização se focaliza mais em limpeza, alimentação e segurança. O que se pode concluir é que a terceirização é realmente utilizada para redução de custos, porque essas empresas ao terceirizar atividade com alto valor de mão de obra agregada estão deixando de pagar altos salários diretos, repassando essa responsabilidade a empresas contratadas (MARILENE TEIXEIRA, 2012, 16m: 02s).

⁸⁸ Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro.

Para João Cayres – Secretário Geral da CNM⁸⁹ – CUT, os principais problemas da terceirização são:

As questões de trabalho, das questões salariais, e da representação sindical. No caso do metalúrgico, das empresas grandes, das empresas mães, você acaba criando uma pulverização do movimento sindical, ou seja, aquelas pessoas que antes eram representadas de fato pelo Sindicato dos Metalúrgicos acabam sendo, ou não, representadas por sindicatos que às vezes nem existem (CAYRES, 2012, 16m: 31s).

Na opinião de Maria Aparecida Godoi Faria – Secretária Geral Adjunta da CUT, a terceirização não pode alcançar o setor da saúde. Afirmar a secretária: “existe um posicionamento da CUT, que há setores que são totalmente de responsabilidade do Estado, portanto inegociáveis. Portanto, terceirização na saúde, não” (FARIA, 2012, 17m: 37s),

Na fala de alguns trabalhadores e algumas trabalhadoras:

Traz emprego, mas você não fica mais que seis meses (Atilo Ferreira, promotor de vendas: 17m: 47s).

Eles ganham mais que o triplo em cima da gente, e a gente não ganha nada (Simone Aparecida Torres, auxiliar de limpeza: 17m: 56s).

A empresa terceirizada às vezes tem contrato de trabalho de só 3 meses, acho que também tem muito desconto, você não tem benefícios na empresa terceirizada, é ruim para qualquer ser humano (Fábia Aparecida, promotora de vendas: 18m: 12s).

A CUT tem um grupo de trabalho que discute a terceirização desde 2004. O maior consenso é o de que é preciso combater a precarização do trabalho. Desse grupo de trabalho surgiu o PL 1621/2007, do deputado federal Vicentinho (PT-SP), que é de autoria das Centrais Sindicais.

Os relatos dos sindicalistas denotam uma preocupação crescente com as formas de contratação e as relações de trabalho precárias geradas pelos mesmos. A súmula 331 do TST proíbe intermediação de mão de obra, que fica latente em denúncias de representantes sindicais ao afirmarem que há elementos de subordinação inseridos nos contratos de prestação de serviços. Os óbitos causados por acidentes de trabalho são assustadoramente concentrados na mão de obra terceirizada. O que se constata na terceirização, a partir da fala dos representantes dos trabalhadores das mais variadas categorias econômicas pesquisadas, é a sua utilização para redução de custos. Segundo os mesmos representantes,

⁸⁹ Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT.

os principais problemas da terceirização para a classe trabalhadora referem-se às relações e trabalho, às questões salariais e à representação sindical.

Em entrevista publicada na revista *Presstem*⁹⁰, n.º44, de março de 2012, o presidente do *Sindeprestem*⁹¹, Sr. Vander Morales, presta alguns esclarecimentos sobre a terceirização. Em suas palavras: “tenta desmistificar o preconceito” (p. 10).

Segundo Vander Morales, a prestação de serviços terceirizáveis constitui recurso estratégico indispensável à modernização e ao desenvolvimento empresarial. Ampara-se no princípio da parceria, escopo que requer confiança, transparência, aparelhamento tecnológico das prestadoras e preservação de princípios éticos entre todos os integrantes da cadeia de serviços.

Neste cenário, a terceirização, que, para núcleos de pensamento retrógrado ainda provoca polêmica, assevera Morales, constitui a alternativa mais adequada para garantir níveis positivos de empregabilidade formal. Entre 2010 e 2011, mais de 10 milhões de trabalhadores foram contratados por prestadoras de serviços a terceiros, conforme dados do *Sindeprestem*, 2012.

Apesar da realidade refletida pelos números, a terceirização ainda é alvo de acusações preconceituosas e obsoletas, afirma Morales.

Há alguns anos, as centrais sindicais não imaginaram que a terceirização chegaria ao patamar no qual se encontra hoje, com quase 11 milhões de trabalhadores formais. A resistência do movimento sindical em reconhecer a atividade se deve, principalmente, à pulverização da arrecadação, que resulta num menor poder de representatividade. Por outro lado, a magistratura trabalhista brasileira não acompanhou o desenvolvimento do país. Criou-se um conceito equivocado sobre terceirização, com constantes acusações por ignorância ou má fé, de ser precarizadora das relações de trabalho. A terceirização não é a grande causadora dos males

⁹⁰ Disponível em: [http://www.sindeprestem.com.br/](http://www.sindeprestem.com.br/http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Revista_PRESSTEM_Marco_2012.pdf) e http://www.sindeprestem.com.br/pdf/Revista_PRESSTEM_Marco_2012.pdf. Acesso em: 10/05/2013.

⁹¹ O SINDEPRESTEM - Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo - nasceu em 04 de junho de 1991 para representar as empresas de Trabalho Temporário e Terceirização de Serviços no Estado de São Paulo. Até então o segmento era vinculado ao Sindicato dos Contabilistas e não tinha a representatividade ideal. A partir da fundação do sindicato, a categoria pôde ter sua própria Convenção Coletiva e defender amplamente os interesses de seu setor.

trabalhistas no Brasil, o que é comprovado com o número de empregabilidade formal no setor.

O setor de serviços é o maior empregador formal do país. Contrariando as constantes acusações, não é o primeiro em reclamações trabalhistas junto ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), afirma Morales.

Segundo estudo do Sindprestem citado pelo seu presidente, os setores com maior número de ações na Justiça são a indústria, os bancos e os serviços públicos. O setor de serviços aparece em quarto lugar, apesar de empregar mais. Ainda se faz uma grande confusão ao associar a terceirização à informalidade e à precarização das relações de trabalho, caracterizada pelo excesso de horas e inexistência dos direitos trabalhistas. Terceirização não é trabalho informal. O contrato firmado entre a prestadora de serviços e o trabalhador é feito com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalhador, portanto, recebe todas as garantias legais. Empresa séria honra seus compromissos, recolhe impostos e contribuições para o FGTS e INSS, continua garantindo Vander Morales. E prossegue:

O Brasil é um país que, infelizmente, é deficiente na oferta de empregos de qualidade por conta de erros históricos na educação, que demorarão a ser corrigidos. Não existem “empresas dos sonhos” para todos e a falta de investimentos em formação e qualificação faz com que hoje o Brasil importe mão de obra, algo inadmissível quando ainda temos milhares de desempregados. No ano de 2011, segundo o Ministério da Justiça, o número de trabalhadores estrangeiros no Brasil cresceu 57%. Neste contexto, a prestação de serviços terceirizáveis aumenta a empregabilidade formal. Onde estariam estes quase 11 milhões de trabalhadores e como estaria o nosso país economicamente se não existisse a terceirização? Desempregados ou na informalidade, sem acesso a qualquer tipo de assistência trabalhista ou previdenciária. E o Brasil, certamente mergulhado numa crise semelhante a que vemos nos Estados Unidos e Europa (MOARLES In: PRESSTEM, 2012, p. 7).

Percebe-se até aqui, de acordo com as afirmações de Morales, que o setor de serviços incentiva a melhor distribuição de renda e favorece o consumo interno por meio do acesso ao crédito, só possível quando o trabalhador tem registro em carteira.

As distorções decorrentes da lei de licitações, a Lei 8666/93, já citada neste estudo, demonstra que o alto índice de locação de mão de obra é patrocinado pelo governo, como já observado anteriormente neste mesmo trabalho, Morales considera um equívoco desmedido apenas todo um setor pela má contratação feita pelos órgãos públicos. A iniciativa privada já

compreendeu o verdadeiro sentido da terceirização e por isso contrata serviços. Já o governo contrata mão de obra, assevera.

A prestação de serviços terceirizáveis evoluiu com o passar do tempo, transformando-se em ferramenta de gestão indispensável para as empresas que precisam cada vez mais de especialização. No entanto, as discussões acerca de uma lei específica seguem em descompasso com esta tendência mundial. O que almejam os terceirizados, de acordo com tudo que foi observado até o presente momento deste estudo, é uma legislação que promova o desenvolvimento da atividade, com regras claras e simples e sem tanta burocracia. Infelizmente o que vem sendo discutido nos últimos anos só faz aumentar os conflitos nas relações de trabalho.

É preciso aproveitar que o tema terceirização voltou à tona no governo para ampliar o diálogo, fazendo com que a terceirização seja reconhecida como legítima propulsora do emprego formal. Trabalhador com excesso de jornada ou não pagamento de salário ou benefícios não é terceirizado, está, sim, na informalidade. É preciso desfazer este boato, que se espalhou por total falta de informação ou por interesse em destruir nossa atividade (MOARALE In: PRESSTEM, 2012, p. 9).

Os empresários sentem-se inseguros, principalmente pelo desconhecimento que paira sobre a terceirização e que faz com que esses sejam previamente condenados por quem deveria zelar com imparcialidade pela Justiça. As empresas de serviços terceirizáveis são legalmente registradas, recolhem tributos e contribuições previdenciárias. De acordo com Morales, se as atividades exercidas por essas empresas fossem tão fraudulentas aos direitos do trabalhador, como dizem os sindicalistas, deputados, entre outros, essas não teriam autorização do governo para exercerem a atividade. Existe uma distorção, segundo ele, alimentada por aqueles que têm interesse em acabar com a prestação de serviços terceirizáveis. A questão é por quê? Por que existem aqueles que querem acabar com esse tipo de trabalho? Estariam esses apenas defendendo o direito do trabalhador?

Sabe-se que o setor de serviços é um dos maiores empregadores do país, com mais de 920 mil contratações em 2011, segundo o Caged⁹². O setor de serviços ganhou força recentemente, por isso ainda está em fase de organização. Dada a sua capilaridade e segmentação, ainda existem muitas dificuldades para defender os interesses de maneira homogênea. “Precisamos de mais representatividade política e lideranças compatíveis com

⁹² Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

a grandiosidade e força do setor. Os empresários deste segmento precisam reagir, pois nós somos os agentes da mudança. Temos que avançar rápido”. (Morales 2012, entrevista⁹³ publicada na revista Presstem nº. 44, páginas 8 a 11 - março 2012).

Paralela à criação do Sindeprestem surgiu, em 1992, o 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). Os trabalhadores passaram a ter uma representação específica de sua classe profissional, reconhecida pelo Ministério do Trabalho.

Para comemorar os 20 anos do Sindeepres, o Prof. Márcio Pochmann desenvolveu pesquisa importante sobre o tema da terceirização de serviço no Brasil. A pesquisa foi apresentada no dia 3 de abril de 2013, quando da realização do Seminário 20 Anos de Terceirização no Brasil, na Câmara dos Deputados – Plenário 3 do Anexo II - Brasília – DF.

Pochmann (2013, p.3), observa a existência de quatro modalidades empresariais distintas de terceirização de mão de obra no Brasil. A primeira, observada ainda durante a década de 1980:

Se expressou no movimento de focalização empresarial das atividades especializadas. Em geral, tratou-se da terceirização da mão de obra correspondente à externalização de partes das atividades que anteriormente eram realizadas internamente, sobretudo nas grandes empresas privadas estrangeiras. Com a incorporação de novos métodos de organização da produção e gestão da força de trabalho adotados originalmente nas economias desenvolvidas, houve expansão rápida da taxa de terceirização ocupacional. Entre 1985 e 1990, por exemplo, a taxa de terceirização do emprego formal no estado de São Paulo passou de 11,7% para 58,2% do saldo líquido das ocupações geradas a cada ano.

A segunda modalidade, segundo Pochmann (2013, p.3):

Surge com a recessão econômica no início dos anos 1990, concomitante com os fracassos dos planos de estabilização monetária e abertura comercial, a dinâmica da terceirização da mão de obra como mecanismo de modernização das grandes empresas perdeu sentido. O corte generalizado do emprego num contexto de altas taxas de inflação permitiu ao setor patronal encontrar ajustes de custos alternativos à terceirização de mão de obra. Entre 1990 e 1995, por exemplo, a taxa de terceirização no estado de São Paulo decresce de 58,2% para 8,9% do saldo total líquido de postos de trabalho formais abertos.

⁹³ A entrevista foi recebida por e-mail enviado, em 31/01/2013, em resposta a esta pesquisa. Gentilmente, a pedido do Presidente da Sindeprestem, Sr. Vander Morales, a sua assessora de imprensa, Sra. Giovana Zanaroli, prestou esta decisiva contribuição aos nossos esforços em debater a terceirização no Brasil.

A terceira modalidade surge com o Plano Real, que redefiniu a estrutura de preços e a competição no interior do setor produtivo no Brasil. Pochmann (2013) destaca a importância do Enunciado 331 do TST que definiu os setores terceirizáveis da mão de obra, criando um arcabouço de segurança jurídica para as partes envolvidas no processo, Empresas e trabalhadores. Segundo Pochman (2013, p.4):

Em virtude disso, a trajetória da contratação de empregados formais entrou na sua terceira dinâmica. Por consequência, a taxa de terceirização registrou elevação inédita, passando de 8,9% para 97,6% do saldo líquido dos empregos gerados no estado de São Paulo entre 1995 e 2002.

Dessa forma, o movimento de terceirização da mão de obra que até então se encontrava relacionado ao interesse das grandes corporações transnacionais passou a ser difundido ao conjunto das empresas em operação no Brasil. Pelas condições da estabilidade monetária, alcançada com altas taxas de juros reais e valorização do real, as condições de competição interempresarial tornaram-se mais acirradas. A redução do custo do emprego da força de trabalho estimulou o crescimento da terceirização, inclusive no aparecimento de empresas sem empregados.

A quarta dinâmica segundo Pochmann (2013, p.4), “ganhou importância desde o início da década de 2000, com a queda na taxa de terceirização. Entre 2000 e 2010 a taxa de terceirização passou de 97,6% para 13,6% do saldo líquido de empregos formais constituído no estado de São Paulo”.

Pochman (2013, p.5) aponta, ainda, os principais impactos gerados no emprego da mão de obra, frente às distintas modalidades empresariais de terceirização no Brasil:

A presença de forte rotatividade no emprego da mão de obra, cuja taxa chega a ser duas vezes maior à praticada ao trabalhador não terceirizado; o pagamento de remuneração ao trabalhador terceirizado que representa, em média, a metade do equivalente pago à mesma função exercida por trabalhador não terceirizado; parcela importante de contribuição ao crescimento do universo de empresas de terceirização se deveu ao aparecimento das firmas sem empregados; elevação da participação relativa dos trabalhadores com maior escolaridade e redução do peso feminino do total da ocupação terceirizada; o setor público contrata, em geral, serviços de terceirização cujo valor supera em muito o pagamento do servidor ativo, embora o empregado terceirizado receba 1/3, quando muito, na mesma função anteriormente exercida por funcionário não terceirizado.

Para Pochmann (2013, p.9) as relações de trabalho sofreram importante impacto no início do século 21, quando o avanço da terceirização nas economias, segue acompanhado de queda da parcela salarial, alto desemprego (na Europa principalmente) e enfraquecimento das taxas de sindicalização.

Em comparação à Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico – OCDE, o Brasil registrou trajetória inversa no que tange o desemprego aberto. Entre 2008 e 2012 a taxa de desemprego aberto no Brasil caiu de 7% para 5,5%.

Segundo Pochmann (2013, p.18) a terceirização vem ganhando importância num contexto geral de crescimento dos empregos e aumento da participação dos salários na renda nacional, nos últimos anos. Contudo, o processo de subcontratação nem sempre conta com o entendimento homogêneo por parte dos atores envolvidos. “A dissintonia no entendimento gera instabilidade no exercício da atividade empresarial e enorme rotatividade no uso da mão de obra. A escassa regulação pública, por outro lado, coloca ao sindicato tarefa hercúlea de buscar melhorar as condições de trabalho, nem sempre satisfatórias”.

O referido autor constata ainda que o sindicalismo, nas atividades de terceirização, apresenta saldo positivo na agregação de forças entre trabalhadores, especialmente pela elevação da taxa de sindicalização. Os resultados no âmbito das negociações coletivas tem demonstrado elevação salarial superior à inflação.

Em debate sobre a terceirização dos trabalhadores, realizado pelo canal Repórter Brasil, no dia 03/05/2013, a secretária de relação de trabalho da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Maria das Graças Costa, deixa suas contribuições e a visão geral da CUT⁹⁴.

Nós da CUT somos contra a terceirização. Mas como evidentemente vivemos a terceirização no Brasil nós defendemos a regulamentação com critérios fundamentais para que as relações de trabalho sejam realmente dignas. Precisamos garantir a igualdade de direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, estejam eles ou elas submetidos a qualquer tipo de contratação. Precisamos definir e proteger a atividade fim das empresas contratantes. A CUT defende a responsabilidade solidária, para garantir os direitos efetivos dos trabalhadores terceirizados. Nós somos contra o PL4330/2004 em tramitação na CCJ do Congresso Nacional, por ele liberar a terceirização total, geral e irrestrita (COSTA, 2013: 02: 33s).

O PL4330/2004 também autoriza a terceirização no serviço público, o que determinaria uma reforma trabalhista escandalosa, somos radicalmente contrários ao PL4330/2004 (COSTA, 2013, 03m: 40s).

Do debate sobre a terceirização dos trabalhadores realizado pelo canal Repórter Brasil, no dia 03 de maio de 2013, participou, também, a gerente das relações de trabalho da Confederação Nacional da Indústria,

⁹⁴ Disponível em: <http://www.relaceosdotrabalho.com.br/video/rep-rter-brasil-debate-sobre-terceiriza-o-de-trabalhadores-rep>. Acesso em: 20/07/2013.

Sra. Sylvia Lorena Teixeira de Souza, que deixa suas contribuições e a visão geral da CNI:

O PL4330/2004 é integralmente apoiado pela CNI, o PL traz regras claras, define que a terceirização pode se dar em quaisquer atividades da empresa, meio ou fim, mesmo porque hoje pela dinâmica do mercado é difícil você definir o que atividade meio ou fim de uma empresa. O PL4330/2004 traz regras claras que protegem o trabalhador, inclusive com a obrigação da empresa que contrata serviço de fiscalizar se a empresa contratada está cumprindo os deveres trabalhistas. Terceirização e precarização não são sinônimos. Precarização está na informalidade onde constatamos a ausência de direitos trabalhistas e não na terceirização. O PL4330/2004 garante responsabilidade subsidiária, que passa a operar quando a contratada não pagar os direitos dos trabalhadores, nesse caso a contratante está obrigada a fazê-lo. Se a contratante não fiscalizar o cumprimento dos deveres trabalhistas pela contratada a responsabilidade passa então a ser solidária (SOUZA, 2013, 06m: 03s).

Novamente, recai o assunto sob a responsabilidade da contratante e da contratada, subsidiária ou solidária, ou ambas? A terceirização continua firme e forte, talvez inovando, ou talvez retrocedendo no tempo, não importam os caminhos percorridos, agora o que importa é onde queremos chegar. É necessário pensar no que virá, é necessário estruturar esse processo de forma tênue, talvez tudo tenha acontecido muito rapidamente, e de fato era preciso um maior amadurecimento, não apenas por parte das empresas privadas, mas de todo o setor público. Esse amadurecimento, como observado, ainda está muito longe de ser alcançado.

4.7 A terceirização na ótica do Legislativo Federal – o marco regulatório da terceirização

Deputados envolvidos com os PLs sobre a terceirização, quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema, em setembro de 2011, se manifestaram. O deputado federal Sandro Mabel (PR-GO) - na época Presidente da Comissão especial destinada a promover estudos e proposições sobre a regulamentação terceirização no Brasil – membro titular da Comissão do Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, palestrando, deixa suas análises sobre o tema e provoca: “Porque as mulheres saíram de casa e deixaram as babás? Não é uma terceirização?” (MABEL, 2011, 17m: 55s).

Discordando do deputado Vicentinho, nós achamos que a terceirização é a evolução do mundo. O Projeto de Lei 4330/2004, de minha autoria, foi aprovado na Comissão de Indústria e Comércio, e aprovado também na Comissão do Trabalho. Gostaria de lembrar que temos na Comissão de

Constituição e Justiça o Deputado Federal Arthur Maia (PDB-BA), e estamos aqui falando em nome de todos esses deputados. Eu sou presidente da Comissão especial destinada a promover estudos e proposições sobre a regulamentação terceirização no Brasil, tendo como parceiro de equivalente importância o Deputado Federal Roberto Santiago (PDS-SP). Eu tenho a honra de ser da turma empresarial. Eu defendo quem move o país, Se não tivermos os empregadores não teremos os trabalhadores (MABEL, 2011, 20: 03s).

O parágrafo segundo do mesmo artigo afirma: A empresa prestadora de serviços é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços contratados. O parágrafo terceiro do mesmo artigo afirma: A empresa prestadora de serviços contrata, remunera, e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais para a realização desses serviços. Exemplo da fábrica de caminhões da Volkswagen, que tem em sua linha de montagem diversas empresas realizando cada etapa da montagem do caminhão. Essa fábrica tem 100 trabalhadores diretos e 1000 terceirizados, esses 1000 são especialistas, são os melhores no que fazem (MABEL, 2011, 22m: 46s).

O deputado federal Sandro Mabel, em seu discurso, defende a terceirização, inclusive de qualquer atividade da empresa privada, mesmo porque, uma empresa que fabrica biscoitos, por exemplo, não necessita apenas de operários, então, para atender as outras necessidades dessa, o mais sensato é que a mesma contrate uma outra especializada para esse fim. Esses especializados, por exemplo, um analista para desenvolver um *software* ou uma *homepage*, logicamente esse dentro do que faz, irá trabalhar melhor, produzir melhor e, conseqüentemente, ganhará melhor. Esse tipo de especializado pode ser uma atividade- meio por especialização.

Aqui neste estudo, várias opiniões foram apresentadas, muitas dessas a favor da terceirização na atividade-meio, outras contra; muitas questionando a relação existente entre a contratante, a contratada e o terceirizado; muitas questionando a responsabilidade das contratantes e das contratadas”, responsabilidade subsidiária *versus* responsabilidade solidária; porém, todas, sem exceção, defendem a regulamentação da prestação de serviço. Aliás, esse é o ponto, é preciso esclarecer bem a diferença, o serviço terceirizado deveria ser para a prestação de serviços especializados, e não para a intermediação de mão de obra mais barata, porque quando a finalidade torna-se essa, gera várias conseqüências, pois acopladas à mão de obra mais barata, estão as péssimas condições de trabalho, os salários baixos, a segurança precária, entre outras conseqüências. Mas o deputado prossegue:

O artigo 11 do PL 4330/2004, afirma que é vedada a terceirização, contratação de prestação de serviços, para execução de atividades exclusivas de Estado, e de outras atividades suas inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos da administração direta, salvo expressa

disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal (MABEL, 2011, 27m: 02s).

Agora, nós temos que acabar com essa história de superproteção a trabalhador terceirizado, nós temos é que fazer com que ele seja cobrado. Uma empresa que presta serviço terceirizado é uma empresa como qualquer outra, todas as empresas, de qualquer ramo de atividade, podem quebrar. Nós temos que minimizar os riscos dos trabalhadores por responsabilidade subsidiária, quando a tomadora de serviços fiscalizar o contrato. O tomador de serviços não tem que ser solidário não. Porque que ele tem que ser solidário? Quando uma empresa normal quebra quem que é solidário? O governo? (MABEL, 2011, 28m: 32s).

De acordo com o artigo 10 do PL 4330/2004 o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte do prestador de serviços, implica a responsabilidade subsidiária da contratante, quanto aos empregados que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução do serviço contratado, salvo se não houver fiscalização do cumprimento destas obrigações, hipótese na qual a responsabilidade será solidária. O parágrafo primeiro do artigo 10 define como e o que se fiscaliza.

O empregador, cumprindo o que estabelece o artigo 10 com relação a fiscalização, estará isento de preocupações, porém, o parágrafo segundo do artigo 10 do PL 4330/2004 prevê que constatando-se qualquer irregularidade relacionada à fiscalização, por exemplo, a falta de pagamento dos funcionários terceirizados, a contratante comunicará o fato à empresa prestadora de serviços e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento até a regularização da situação. Nesse mesmo artigo, consta que a responsabilidade solidária será aplicada à contratante quando a mesma não cobrar as obrigações listadas à prestadora.

O artigo 13 do PL 4330/2004 prevê a responsabilidade solidária para a Administração Pública. Nos diz o artigo 13: O atraso injustificado no pagamento dos valores previstos nos contratos administrativos, sujeita o órgão ou entidade da Administração Pública à responsabilidade solidária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da contratada. A responsabilidade do gestor do contrato público foi retirada do artigo 13, por improbidade administrativa, não se justifica, mas faz parte, contra a minha vontade (MABEL, 2011, 30m: 56s).

O projeto de fato precisa ser colocado em ação, afirma. Porém, precisa ser assegurada a ação regressiva, além do ressarcimento de valores pagos pela contratante e uma indenização equivalente ao valor pago ao trabalhador. Também será assegurada a responsabilidade solidária quanto às ações trabalhistas pela empresa prestadora que subcontrata outra. Contudo,

no caso da Administração Pública, o projeto remete à Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que regulamenta o art. 37 inciso XXI da Constituição Federal, enfim, isso significa que a Administração Pública responde solidariamente quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto às dívidas trabalhistas.

Quando da primeira audiência pública patrocinada pelo TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, o deputado federal Vicentinho (PT-SP) - na época membro titular da Comissão Permanente do Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, palestrando, deixa suas análises sobre o tema: “Eu fui um dos defensores do fim do TST na época das nossas greves e das nossas lutas sindicais” (VICENTINHO, 2011, 01m: 53s).

Ao ouvir que o deputado federal Vicentinho (PT-SP) havia defendido o fim do TST, o ministro João Oreste Dalazen, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), responde: “Bem- vindo a esta casa” (DELAZEN, 2011, 01m: 56s).

Continua Vicentinho:

Se nós pudéssemos não ter a terceirização, seria o ideal [...]. Hoje está tão presente a terceirização, que houve uma proposta de criação de uma lei para que os terceirizados tivessem o direito de furar greves quando os funcionários que não são terceirizados estivessem fazendo greve. Ainda bem que essa proposta não avançou (VICENTINHO, 2011, 03m: 12s).

O deputado Vicentinho, autor do Projeto de Lei 1621/2007, que dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros, para definir este marco, já que até agora existe apenas a Súmula 331 do TST, que prevê a responsabilidade subsidiária com relação à tomadora de serviço, conclui que apesar de muito boa tem seus limites, inclusive de categorias. Já o PL 1621/2007, retrata os interesses dos trabalhadores brasileiros, que efetivamente sabendo que a terceirização é uma realidade, almejam a sua organização. A principal preocupação é assegurar os mesmos direitos. Porém, no artigo 3º do PL 1621/2007 consta que é proibida a terceirização da atividade-fim da empresa e, ao analisarmos as montadoras de automóveis, por exemplo, vamos observar que essas terceirizam o torno, também existe as empresas de construção civil, que também fazem o mesmo. Então, qual seria o objetivo dessas terceirizações além da precarização gerada por essas?

O deputado Vicentinho propõe no artigo 4º do PL 1621/2007 a participação dos representantes dos trabalhadores em processos de terceirização, para garantir que as empresas sejam lícitas, pois existem

empresas que terceirizam, quarteirizam, chegando até a quinta geração da terceirização, e com direito que prescreve em 5 anos fica muito complicada a situação do trabalhador terceirizado. Em reuniões com empresários, o deputado Vicentinho levanta uma dúvida: se valia a pena terceirizar ao invés de contratar trabalhadores diretos:

Olhe o que um me respondeu: Vicentinho só assim eu fico livre de tanta responsabilidade e tanto pepino que tenho com os trabalhadores. Quer dizer, não querem responsabilidade. Por este motivo nós defendemos a transparência nas informações aos representantes sindicais dos trabalhadores das empresas e o diálogo. Por que não conciliar quando há caso de terceirização? (VICENTINHO, 2011, 10m: 04s).

Até aqui, conclui-se o lógico, as empresas privadas têm por finalidade a geração de lucro, isso parece óbvio. Por outro lado, a “responsabilidade” é algo de que todos querem se livrar, não só as empresas privadas como as públicas, é preciso aplicar leis iguais tanto no setor privado quanto no público, pois enquanto existir dois pesos e duas medidas, nada irá funcionar. É preciso que a Administração Pública não responda apenas solidariamente quanto aos encargos previdenciários, é preciso que ela responda também solidariamente quanto às dívidas trabalhistas, caso contrário fica complicado exigir das privadas.

A proposta do deputado Vicentinho refere-se justamente a responsabilidade das tomadoras:

Estamos propondo que a tomadora responderá solidariamente quando as empresas cometem desvios de direitos trabalhistas. Porque na prática quando um trabalhador terceirizado vai trabalhar para uma empresa tomadora, ele vai trabalhar na empresa tomadora, ele não vai trabalhar para o terceiro, ele não vai trabalhar para o atravessador, ele vai cumprir a sua missão para empresa tomadora, vai dar lucro para empresa tomadora, ele vai produzir, ele vai garantir qualidade, produtividade para a empresa tomadora, que no final auferir muitos lucros. Não sei o porquê fugir da responsabilidade solidária, visto que uma empresa séria já está neste contexto. Porque um trabalhador quando tem seu direito lesado, como é que ele vai atrás de seus direitos até se exaurir todos os procedimentos jurídicos? Em processos que levam 10 ou 12 anos, dependendo do caso, a empresa já desapareceu, por isso que seria de grande importância e parabenizo o TST, quando na sua súmula reconhece a importância da solidariedade. E com todo respeito ao relator do PL4330/2004, Deputado Roberto Santiago, porque incluir condicionalidades para a efetividade da responsabilidade solidária? Se não fizer isso vira solidária, etc. Por que não solidário já? Essa é a nossa principal preocupação, garantir que a empresa tomadora ao contratar, ela já contrate desta forma (VICENTINHO, 2011, 13m: 53s).

Também estamos defendendo neste processo que os sindicatos sejam os substitutos processuais. O sindicato tem o poder de representação coletiva, isso diminuirá a quantidade de processos nas instâncias trabalhistas. Será bom para o Tribunal, para os trabalhadores e os empresários, maior rapidez nas decisões. Estamos propondo esta fórmula para que possamos ter tranquilidade. Quer terceirizar? Terceirize nestas condições. Quer

quarteirizar? Quarteirize nestas condições. Assim agente estará construindo uma prática cidadã, a Câmara estará cumprindo um papel que muitas vezes não cumpre e a casa aqui, o TST, decide por ela. Eu temo que a própria Câmara dos Deputados, ao invés de definir o marco regulatório da terceirização legalize a precarização. Será um desastre para a nossa história (VICENTINHO, 2011, 16m: 08s).

Esta pesquisa teve a contribuição do deputado federal Vicentinho (PT-SP), autor do Projeto de Lei 1621/2007 que trata da terceirização no Brasil. A contribuição, recebida por e-mail do dia 12 de dezembro de 2012, descreve as pretensões do deputado quanto ao processo.

Recentemente, durante a primeira reunião do GT de terceirização da CUT, realizada no dia 29 de janeiro de 2013, com a presença do Secretário de Relações de Trabalho do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), Manoel Messias, dirigentes da Central expuseram sua preocupação com o avanço do PL 4330/2004 no Congresso Nacional.

O deputado Arthur Maia (PMDB-BA), relator do projeto na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) na Câmara, apresentou seu relatório na semana anterior, indicando a aprovação do PL e abriu o prazo de cinco sessões seguidas a partir do dia 4 de abril de 2013, para análise e apresentação de emendas. “O projeto de autoria do deputado e empresário Sandro Mabel é uma afronta aos direitos da classe trabalhadora”, segundo as análises da CUT, já que busca regulamentar a terceirização pela via da precarização. A última versão do PL (substitutivo do dep. Roberto Santiago) não prevê restrições de atividades que podem ser terceirizadas, tampouco coloca a responsabilidade solidária das empresas contratantes como marco para a contratação de prestadoras de serviços.

A CUT cobra que o debate sobre a regulamentação da terceirização seja feito dentro do espectro da garantia do fim da precarização e pela igualdade de direitos e de tratamento no trabalho.

Para Graça Costa, secretária de Relações do Trabalho da CUT, a Central está mobilizada para barrar o andamento do projeto na Câmara ou no Senado. De acordo com a secretária, “a regulamentação da terceirização deve ser fruto de um processo de negociação e não uma imposição dos critérios do setor patronal para o tema”.⁹⁵

Esta pesquisa também teve a contribuição do deputado federal Roberto Santiago (PSD-SP), relator do Projeto de Lei 4330/2004 que trata da

⁹⁵ Disponível em <http://www.cut.org.br/acontece/22901/gt-de-terceirizacao-da-cut-realiza-sua-primeira-reuniao-em-2013>. Acesso em 24/05/2013.

terceirização no Brasil. Na contribuição, seu chefe de gabinete, o Sr. Miguel Salaberry Filho, encaminhou por e-mail, no dia 28 de janeiro de 2013, o relatório da Comissão Especial que trata da terceirização, cujo relator foi o deputado Roberto Santiago. O relatório descreve as pretensões da comissão especial destinada a promover estudos e proposições sobre a regulamentação da terceirização no Brasil, comissão presidida pelo deputado federal Sandro Mabel (PR-GO) e da Comissão de Constituição e Justiça, presidida pelo deputado federal Arthur Maia (PMDB-BA). O relatório será comentado mais adiante, na transcrição do debate sobre a terceirização patrocinado pela GloboNews, ocorrido no dia 19 de abril de 2013, às 17:30hs⁹⁶.

Na introdução do Programa “Entre aspas”, dirigido pela apresentadora Mônica Waldvogel, assim é definido o atual processo de terceirização no Brasil:

Trabalho terceirizado uma tendência da economia mundial mas que enfrenta forte resistência das Centrais Sindicais. O temor é o desrespeito aos direitos trabalhistas dos funcionários das empresas terceirizadas. Temor ainda maior no Brasil diante da ausência de leis que regulamentem essa forma de organização do trabalho. A consequência tem sido dezenas de milhares de processos na justiça trabalhista que adotou a seguinte norma: permite a terceirização das chamadas atividades- meio e proíbe a terceirização das atividades- fim. À primeira vista a solução parece simples, os serviços de limpeza e segurança numa fábrica de produtos eletrônicos, por exemplo, seriam atividades-meio, a fabricação dos produtos eletrônicos a atividade- fim. O problema é, que num ambiente econômico em constante mutação, essa distinção nem sempre é tão clara. Hoje nos países desenvolvidos, as grandes companhias compram de outras empresas 80% dos itens que compõem o produto final. Montadoras já contratam serviços de soldagem, pintura, eletricidade e estofamento dos carros. Grifes e confecções passam a diante o corte e a costura das roupas, então, como lidar com essa nova realidade? Como dar segurança jurídica para as empresas e ao mesmo tempo garantir os direitos dos trabalhadores? Segundo juristas a terceirização precisa de uma regulamentação urgente (WALDVOGEL, 2013, 01m: 30s).

O debate contou com a presença do deputado federal Arthur Maia (PMDB-BA), presidente da Comissão de Constituição e Justiça, com o deputado federal Roberto Santiago (PDS-SP), relator do PL 4330/2004 e com o Professor José Pastore (Faculdade de Economia da USP), defensor do PL 4330/2004, conforme já indicado nesta dissertação.

Perguntas sobre a situação que é vivida hoje no Brasil, com a ampliação da terceirização, assim foram respondidas pelos entrevistados: “o setor vive a mais absoluta falta de segurança jurídica para quem contrata. Para quem é contratado, a completa e também absoluta falta de garantias. Ao

⁹⁶ Disponível em <http://www.youtube.com/watch?v=hzJ2F6HDuhM>. Acesso em 17/07/2013.

longo do tempo, pela falta de regra, vivemos essa situação de milhares de processos trabalhistas” (SANTIAGO, 2013, 03m: 09s).

Perguntados sobre a situação dos trabalhadores que têm que recorrer à Justiça do Trabalho por inadimplência da contratada, assim responderam os participantes do debate:

Nós estamos vivendo uma situação de insegurança e, além disso, de falta de isonomia em relação ao tratamento que tem sido dado às diversas empresas. Porque você tem setores como, por exemplo, o automobilístico que terceiriza quase que tudo, inclusive as atividades- fim, a Justiça do Trabalho nunca mexeu com isso. Por outro lado você vê empresas que a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho criam dificuldades enormes para o seu funcionamento. Nós criamos um conceito que veio da Comissão especial que teve o Deputado Roberto Santiago como relator, que muda essa distinção do que pode e do que não pode terceirizar. Acaba em primeiro lugar com essa ideia criada pela Súmula 331 do TST que faz diferenciação entre atividades-meio e atividades- fim. Acaba porque ninguém no Brasil até hoje conseguiu explicar o que é isso. Então criamos o conceito da especialização, a empresa pode terceirizar na medida em que a contratada seja especializada, isso acaba com a empresa genérica, que quer fazer tudo e não tem nenhuma contribuição a dar ao processo produtivo brasileiro (MAIA, 2013, 06m: 45s).

O deputado Roberto Santiago observa que:

Ninguém monta uma empresa para vir para o mercado, não recolher impostos, não cumprir com as suas obrigações. Na verdade nós temos um gravíssimo problema conceitual que, o mercado entende que o processo de terceirização é processo de redução de custos, esse é o grande problema (SANTIAGO, 2013, 08m: 18s).

Essa complexidade da terceirização, muita gente de profissões diferentes, trabalhando juntas, contratos diferentes, com tempos de duração diferentes, convenções coletivas diferentes. O que é prioritário? Me parece que o que é prioritário não é ficar discutindo se a atividade é fim ou meio, o que é prioritário é garantir as proteções de todos os trabalhadores. Seja ele da contratante, seja da contratada, seja ele tempo parcial [...] essa é a prioridade. Então o PL4330/2004 tem esse desafio, ele vai ter que arranjar ou garantir proteções para a diversidade. Esse é o desafio mas eu acho que está bem encaminhado (PASTORE, 2013, 09m: 11s).

Segundo o deputado Arthur Maia, o problema no Brasil “são as empresas precárias que produzirão relações trabalhistas da mesma qualidade, precárias”.

Já para o deputado federal Roberto Santiago: “o PL4330/2004 trata de prestação de serviços, e que nesse aspecto é terminantemente proibida a intermediação de mão de obra, isso está muito claro no P L4330/2004, isso vai acabar com o gato, vai acabar com os problemas que a Justiça do Trabalho tem hoje” (SANTIAGO, 2013, 11m: 30s).

“A lei é importantíssima, quem não quer essa lei quer manter o *status quo* de prejuízo aos trabalhadores, de prejuízo à sociedade, de prejuízo ao erário público” (SANTIAGO, 2013, 11m: 59s).

Perguntados sobre “o porquê” da resistência do movimento sindical, dos sindicatos, do ponto de vista dos trabalhadores a esse PL 4330/2004, o que eles perderiam com uma mudança dessas, assim responderam os participantes do debate: “[...] a recusa ao P L4330/2004 se deve à falta de informações, o novo assusta” (PASTORE, 2013, 13m: 20s).

De acordo com o deputado Arthur Maia, no PL 4330/2004 a responsabilidade subsidiária muda, “é o que chamamos de responsabilidade subsidiária relativa. Nessa metodologia a responsabilidade do contratante é subsidiária, porém ele tem a obrigação de fiscalizar se a empresa contratada está cumprindo todas as obrigações [...]” (MAIA, 2013, 15m: 29s).

Já para o deputado Roberto Santiago:

[...] algumas empresas grandes tem certa restrição ao artigo que trata da responsabilidade subsidiária relativa por achar que aumentarão seu custo de gestão de contratos. Mas numa grande indústria esse departamento já existe, então não haverá aumento de custos (SANTIAGO, 2013, 16m: 00s).

Perguntados sobre o tratamento diferenciado, muitas vezes ultrajante, destinado aos trabalhadores terceirizados dentro das empresas onde realizam serviços, assim responderam os participantes do debate:

Há uma exigência fundamental de que toda a vez que uma empresa tenha um refeitório o empregado da terceirizada vai comer nesse refeitório, se ela tem um ambulatório, em caso de acidente o empregado da terceirizada vai ser atendido nesse ambulatório, se ela tem um transporte o empregado da terceirizada vai ser beneficiado com esse transporte, então eu acho que aqui a quatro mãos os dois deputados fizeram um avanço muito grande em termos de proteção dos trabalhadores, que no meu entender é o prioritário, o resto é tudo acessório, se é fim se é meio, se é solidário, se é subsidiário, o que interessa é proteger os trabalhadores (SOBRENOME DO DEPUTADO QUE RESPONDEU, 2013, 18m: 58s).

Perguntados sobre a isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados e sobre as chances do PL 4330/2004 tramitar no Congresso, assim responderam os participantes do debate: Segundo o deputado Roberto Santiago, “aqueles que ainda ficam criticando, têm que ter a responsabilidade de ver o que é melhor, continuar do jeito que está ou aprovar o que é possível ser aprovado? (2013, 20m: 52s). Segundo o deputado Arthur Maia “[...]naturalmente que o funcionário terceirizado pela própria característica da rotatividade terá o piso salarial vinculado à empresa onde o cidadão trabalha [...]” (2013, 22m: 25s). Já de acordo com o Professor José Pastore:

[...] a terceirização bem feita eleva os salários porque a empresa contratante vai exigindo especialização, as tecnologias exigem qualificação profissional,

os empregados da terceirizada precisam ter competência e na medida em que eles têm competência os salários vão subindo [...] (2013, 23m:03s).

O debate foi importantíssimo para observar os obstáculos existentes pelo caminho, porém, as possibilidades de soluções poderão facilitar a regulamentação da terceirização, basta fazer com que todos os participantes, direta ou indiretamente desse processo, sejam ouvidos, de acordo com a proposta deste trabalho.

É preciso dedicar maior atenção por parte de todos, é preciso observar, como foi dito anteriormente, que não se pode conceder dois pesos e duas medidas distintas para um único problema. A questão da criação de um marco regulatório para a terceirização e serviços passa por um embate no campo político.

Ao abordarmos os caminhos já percorridos no sentido de se legitimar uma prática real, garantindo direitos a milhões de trabalhadores nela inseridos, esbarra-se não só mais na discussão de conceitos relativos à terceirização, mas no embate entre dois Projetos de Lei que têm como representantes no Congresso Nacional dois lados distintos: de um lado, representantes dos empresários, e do outro representante da classe trabalhadora. Percorreremos esse trajeto a seguir, lembrando que 2014 é ano de eleições majoritárias. Geralmente, em ano de eleições para a Presidência da República não são tomadas medidas que desagradem a maioria dos envolvidos no pleito, “a classe trabalhadora”.

4.7.1 Os caminhos percorridos para um marco regulatório da terceirização no Brasil – a situação atual

No tocante à terceirização de mão de obra, foi editada, há quase quarenta anos, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. A terceirização de serviços, no entanto, carece até hoje de um marco legal que deixe claros seus limites e os direitos e responsabilidades de cada parte nessa relação triangular. Na ausência de uma legislação específica, existe hoje apenas da Súmula nº 331⁹⁷ do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que assim estabelece:

⁹⁷ CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Sem deixar de reconhecer a importância do setor de serviços para a economia nacional – ao contrário, levando em conta sua relevância – e o valor do papel desempenhado pela Súmula nº 331 até hoje, é forçoso admitir que a inexistência de regulamentação legal sobre a matéria deu e continua dando oportunidade a práticas danosas para as relações de trabalho⁹⁸.

Entre milhares de empresas sérias dedicadas aos serviços, outras tantas, que apenas se utilizam da terceirização para obter vantagens a qualquer custo, maculam o setor e contaminam qualquer debate sobre a regulamentação da atividade. Opiniões contra ou a favor da terceirização se cristalizaram, ao longo dos anos, pouco admitindo argumentos que pudessem levar a um consenso.

Nesse ambiente de resistência que impregna os debates sobre a terceirização, o tema tem sido objeto de discussões na Câmara dos Deputados há mais de treze anos. Existem, atualmente, mais de duas dezenas de proposições sobre a matéria em tramitação, sendo a mais antiga delas o Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, do Poder Executivo. Durante todos esses anos, porém, pouco se conseguiu avançar em direção a um texto que atendesse não a uma ou outra parte, mas aos interesses do Brasil no tocante ao desenvolvimento econômico, com respeito aos direitos e à dignidade dos trabalhadores.

Nesse contexto, as centrais sindicais fizeram um apelo ao deputado Marco Maia, Presidente da Câmara dos Deputados da penúltima gestão, para que criasse uma Comissão Especial, com a finalidade de promover estudos e proposições voltadas à regulamentação do trabalho terceirizado no Brasil.

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 personalidade e a subordinação direta.

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

V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 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.

⁹⁸ Disponível em: [http://www.fenascon.com.br/NOTICIAS/23112011/Tramitacao-REL_2_2011_CETERCE\[1\].pdf](http://www.fenascon.com.br/NOTICIAS/23112011/Tramitacao-REL_2_2011_CETERCE[1].pdf). Acesso em 20/05/2013.

Após consulta aos partidos, foi construído um acordo em torno da importância desse setor e, em 31 de maio de 2011, foi assinado o Ato da Presidência da Câmara dos Deputados que deu origem à Comissão Especial de Estudos e Proposições Voltadas à Regulamentação do Trabalho Terceirizado no Brasil.

Os trabalhos se iniciaram em 1º de junho de 2011, quando foi realizada a reunião de instalação da Comissão e, na mesma data, foi eleito para presidente o deputado Sandro Mabel. Em 8 de junho de 2011, foi realizada a primeira reunião deliberativa ordinária, na qual se definiu o cronograma de trabalho.

No desenvolvimento das atividades, foi feito o levantamento dos projetos de lei em tramitação na Câmara dos Deputados.

Foram realizadas quatro audiências públicas com o objetivo de ouvir opiniões, sugestões e demandas dos atores sociais diretamente envolvidos com a terceirização, além de estudiosos da matéria.

Foram realizadas inúmeras reuniões, em Brasília e em diversos Estados, a fim de debater o tema, em todos os seus aspectos, com os deputados integrantes da Comissão e com representantes de entidades sindicais de categorias profissionais e econômicas, buscando afastar os entraves que sempre impediram a regulamentação e tentando construir um texto de consenso que possa ser acatado por todos, trazendo dignidade para os trabalhadores e segurança jurídica para as empresas.

O levantamento realizado constatou que tramitam naquela data, na Câmara dos Deputados, vinte e oito projetos de lei que tratam da terceirização de serviços, seja propondo uma regulamentação geral, seja disciplinando algum de seus aspectos.

4.7.2 A atual situação de tramitação dos Projetos de Lei que têm disputado o debate nacional e suas diferenças: o substitutivo ao PL 4330/2004 e o PL1621/2007

No Projeto de Lei nº 1.621/2007⁹⁹ várias sugestões foram apresentadas pela Central Única dos Trabalhadores, das quais decorreram esse Projeto de Lei encampado pelo deputado Vicentinho (PT-SP).

Na Justificativa do Projeto de Lei (PL) nº 1.621/2007, o deputado Vicentinho observa:

Nos últimos anos, a terceirização tem avançado das atividades de apoio para áreas habitualmente relacionadas à atividade principal da empresa. A suposta redução de custos tem sido acompanhada muitas vezes de diversos problemas trabalhistas, entre os quais: redução de postos de trabalho, redução de remuneração e benefícios, incremento de jornadas, insalubridade, aumento de acidentes de trabalho, redução fraudulenta de custos com a subordinação direta e pessoal do empregado terceirizado à empresa contratante, ausência de responsabilidade subsidiária e solidária da empresa contratante, entre outros. [...] É sabido que a terceirização ao invés de proporcionar um bem, tem causado, em alguns casos, graves problemas no aspecto da qualidade e, sobretudo, nas condições de trabalho (PL1621/2007, p.5).

De todos os projetos de lei até agora apresentados, o Projeto de Lei nº 1.621/2007 parece ser o mais completo, uma vez que se detém na elaboração de conceitos e diretrizes fundamentais ao processo de terceirização.

O art. 2º inova ao introduzir os conceitos de terceirização, tomadora e prestadora, que tem o seguinte teor:

- I. terceirização é a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado;
- II. tomadora é a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que contrata serviços de outra pessoa jurídica prestadora;
- III. prestadora é a pessoa jurídica de direito privado que exerce atividade especializada e que, assumindo o risco da atividade econômica, contrata, assalaria e comanda a prestação de serviços para uma tomadora (PL1621/2007, p.1).

Também fundamental foi a remissão, no art. 3º, à de atividade-fim e aos critérios caracterizadores da terceirização ilícita:

É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.

⁹⁹Disponível

em:http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=483435&filename=PL+1621/2007. Acesso em: 24/05/2013.

§ 1º. Entende-se por atividade-fim, o conjunto de operações diretas ou indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, esta estrutura se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.

§ 2º. Na atividade-fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.(PL1621/2007, p.1).

Segundo o art. 4º, a empresa que pretenda terceirizar serviços, deverá informar ao respectivo sindicato da sua categoria profissional, com seis meses de antecedência, no mínimo, sobre os projetos de terceirização, fornecendo as informações estabelecidas no seu parágrafo único. O prazo de seis meses é um prazo justo, mesmo porque terceirizar é um processo que demanda pesquisa de mercado e análises sobre as condições econômicas de uma possível prestadora.

O comando do art. 5º, (PL1621/2007, p.2) ao determinar que: “no contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora e a prestadora deverá constar a especificação dos serviços a serem executados e seu prazo de duração”, é positivo, pois, impede o desvio de função do trabalhador terceirizado e, conseqüentemente, das condições do que foi contratado.

Dentre essas exigências, cabe mencionar a obrigatoriedade de isonomia, como o terceirizado se depara frequentemente com a infringência a seus direitos trabalhistas e previdenciários, a isonomia prevista no Projeto de Lei nº 1.621/2007 tem por objetivo evitar a discriminação entre essas diferentes espécies de trabalhadores que executam o mesmo serviço em uma determinada empresa, mas que tem empregadores diferentes: o terceirizado, que tem como empregador a prestadora de serviços, e o empregado da empresa tomadora, que responde à tomadora.

Este artigo Art. 7º como já comentado pelo deputado Vicentinho (PT-SP), quando da primeira audiência pública no TST, em setembro de 2011, inviabilizará a terceirização.

Vale lembrar que essa isonomia não se aplica à Administração Pública, por estarem os trabalhadores subordinados a regimes jurídicos diferentes, estatutário e celetista.

Como citado anteriormente neste mesmo estudo, difícil missão quando existem dois pesos e duas medidas, pois tudo fica mais complicado, a própria Administração Pública já é tão complicada com seus dois regimes jurídicos diferentes, e agora isso irá se estender em direção a terceirização.

E continua a complicada missão. Justa, mas de difícil fiscalização é a questão da impossibilidade de subordinação do terceirizado ao poder diretivo e disciplinar da tomadora determinado pelo inciso IV do art. 7º, uma vez que, os terceirizados trabalharão na sede da tomadora ou na da prestadora de acordo com as diretrizes e comandos determinados pela tomadora.

Em relação à responsabilidade, o (PL 1621/2007, p.3) estabeleceu a solidariedade do prestador de serviços e do tomador: “A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive os casos de falência da prestadora” (Art. 9º).

Nesse ponto, o legislador define que o tomador fique de antemão responsável solidariamente pelas obrigações trabalhistas que cabem à prestadora, isso obrigaria um cuidado em contratar uma prestadora, não a isentando de responsabilidades, mas aumentando o controle da tomadora sobre a prestadora quanto ao cumprimento das obrigações e direitos trabalhistas. E mais, estabeleceria uma proteção ao trabalhador, visto que a justiça do trabalho é morosa e muitas demandas prescrevem em cinco anos. O trabalhador tendo a segurança de a quem deve cobrar, não perderia tempo em processar uma prestadora que não cumpre efetivamente com suas obrigações.

Interessante essa posição, quando é do conhecimento de todos, como dito anteriormente que, no caso da Administração Pública, o projeto citado remete à Lei nº 8.666, que enfim, regulamenta o art. 37 inciso XXI da Constituição Federal, isso significa que a Administração Pública responde solidariamente quanto aos encargos previdenciários, mas não quanto as dívidas trabalhistas. Nesse caso, pior será para o terceirizado das empresas do setor público.

Enfim, com a finalidade de proteger o trabalhador terceirizado ou, melhor dizendo, o terceirizado do setor privado, como podemos observar já que esse Projeto ainda ostenta dois pesos e duas medidas, o art. 10 do (PL 1621/2007, p.4) estabelece que:

Haverá o vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego – ressalvados os casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput do § 1º do art. 9º.

O art. 11 do (PL 1621/2007, p.4) indica: “Será assegurado aos sindicatos das categorias profissionais representarem os empregados

administrativos e judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto nesta Lei”.

O art. 13 do (PL 1621/2007, p.4) determina que, em caso de descumprimento do disposto nesta Lei, os infratores (tomador e prestador) ficarão sujeitos ao pagamento de multa percentual de 10% sobre o valor do contrato de terceirização em favor do trabalhador prejudicado, caso este trabalhador mova reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho.

O substitutivo do Projeto de Lei nº 4330/2007¹⁰⁰ assinado pelo deputado Roberto Santiago (PDS-SP), de autoria do deputado Sandro Mabel (PR-GO), foi devolvido em 17/04/2013 pela CCJC ao relator deputado Artur Maia (PMDB-BA), tendo recebido 121 emendas em 16/04/2013. O substitutivo do PL 4330/2004 é a proposta de marco regulatório que está em estágio mais avançado atualmente. Nota-se que quando da primeira audiência pública do TST sobre o tema da terceirização, em setembro de 2011, ficou bem clara a dicotomia existente entre as duas propostas de PLs em debate. O deputado Vicentinho (PT-SP) e o presidente da CUT na época, denominaram o PL 4330/2007 de PL dos empresários, a o que o deputado Sandro Mabel (PR-GO), admitiu sim ser representante da sua classe, a classe dos empresários. Para quem o PL 1621/2007 inviabiliza o processo de terceirização no Brasil.

Ao abordarmos os instrumentos legais que regulam a terceirização no Brasil, nos deparamos com um impasse interminável.

Em sessão ordinária realizada em 23 de novembro de 2011, na Comissão Especial destinada a promover estudos e proposições com o objetivo de regulamentar o trabalho terceirizado no Brasil, foi aprovado o substitutivo do deputado Roberto Santiago (PSD-SP) ao PL 4.330/2004¹⁰¹, do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), por 14 votos favoráveis e 2 contrários.

A matéria dividiu as centrais. De um lado, posicionaram-se a favor a UGT e a Força Sindical. De outro, estão a CUT e a CTB, que se posicionaram contrárias ao substitutivo do relator, deputado Roberto Santiago (PDS-SP).

100

Disponível

em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=941667&filename=REL+2/2011+CETERCE – Acesso em 27/05/2013

¹⁰¹ PL 4330/2004 - Projeto de Lei que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. De autoria do deputado Sandro Mabel (PL-GO), aguarda parecer na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). A última informação de tramitação, de 22/05/2012, indica a apresentação do requerimento n. 79/2012, pelo deputado João Paulo Lima (PT-PE), que: "Requer a realização de Seminário para debater do o PL 4330/2004 que Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes". Fonte: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em 15 de agosto de 2012.

Ao longo de cinco meses de trabalho, foram realizadas quatro audiências públicas que contaram com 21 expositores, oportunidades em que foram extraídas opiniões, sugestões e demandas dos atores sociais diretamente envolvidos com a terceirização.

Em seu relatório, o deputado Santiago realçou o papel do movimento sindical, segmento empresarial e governo no sentido de combater entraves através do diálogo que se cristalizou ao longo de 13 anos na Câmara dos Deputados, iniciado a partir do envio ao Congresso do PL 4.302/1998, ainda no governo Fernando Henrique Cardoso.

O relatório final¹⁰² aprovado está organizado em quatro partes. A primeira parte faz uma introdução ao tema. Em outra parte, há um balanço das atividades, contendo um levantamento das proposições em tramitação na Câmara dos Deputados e um resumo das quatro audiências públicas. Outro trecho apresenta as propostas da comissão, organizadas numa análise da situação e conteúdo da sugestão do substitutivo. E, por fim, na última parte, são contempladas as considerações finais. Na proposta adotada pelo colegiado, destaca-se a definição da empresa prestadora de serviço como empresa especializada que presta à contratante serviços determinados e específicos. Será permitida mais de uma especificidade no caso de atividades correlatas. Com a medida, espera-se beneficiar as empresas sérias eliminando a existência de empresas "genéricas", fortalecendo a atuação das entidades sindicais por garantir aos trabalhadores o enquadramento sindical e dirimir a questão de atividade-meio versus atividade-fim.

A norma também abrange o setor público, incluindo as empresas públicas e de sociedades de economia mista, bem como as subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Quanto à parte mais frágil na relação triangular da terceirização de serviços, o substitutivo estabelece uma rede de garantias em favor dos trabalhadores, dentre as quais o capital social compatível com o número de trabalhadores; a aplicação da alíquota de 8% sobre o contratado para formação de um fundo de garantia; a formulação da regra de transição, que consiste na transformação de subsidiária em solidária, se a empresa contratada não fiscalizar conforme estabelecido na Lei.

¹⁰² Fonte: <http://www.ugt.org.br/NoticiasZoom.asp?ReclId=4264&RowId=a8100000>. Acesso em 30 de julho de 2012.

Para evitar práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, a proposta estende à empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas à alimentação, serviços de transportes, atendimento médico ou ambulatorial da empresa contratante.

O Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) formulou um quadro comparativo¹⁰³ sobre as propostas de regulação da terceirização do trabalho no Brasil, que está disponibilizado no anexo VII desta dissertação. O trabalho contrapõe o PL 4330/2004, do deputado federal Sandro Mabel (PL), o substitutivo ao PL 4330/2004, do deputado federal Roberto Santiago (PSD) – aprovado em 23/11/2011, e o PL 1621/2007, do deputado federal Vicentinho (PT). A formulação desse quadro comparativo pelo DIAP facilita a análise sintética sobre o tema. A intenção de utilizar esse estudo do DIAP surgiu da necessidade de se saber da diretoria do SAAE-RJ as suas opiniões sobre cada PL e, ao fim, a que proposta estariam, individualmente, mais próximos.

O processo de votação do referido projeto de lei não apresentou consenso entre os representantes dos trabalhadores, pois alguns discordam do substitutivo apresentado pelo relator. Discutiram a matéria os deputados: Vicentinho (PT-SP), contra; Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), a favor; Policarpo (PT-DF), contra; Reinaldo Azambuja (PSDB-MS), a favor.

Em votação nominal, o relatório foi aprovado, com 14 votos favoráveis e 2 contrários. Votaram "sim" os deputados: Alfredo Kaefer (PSDB-PR), Augusto Coutinho (DEM-PE), Carlos Sampaio (PSDB-SP), Darcísio Perondi (PMDB-RS), Dr. Ubiali (PSB-SP), Efraim Filho (DEM-PB), Gorete Pereira (PR-CE), Jerônimo Goergen (PP-RS), Laercio Oliveira (PR-SE), Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), Reinaldo Azambuja (PSDB-MS), Roberto Santiago (PSD-SP), Ronaldo Nogueira (PTB-RS) e Sandro Mabel (PMDB-GO). Votaram "não" os deputados: Policarpo (PT-DF) e Vicentinho (PT-SP).

A matéria foi aprovada nas comissões de Desenvolvimento Econômico, e de Trabalho. O próximo passo é o exame pela Comissão de Constituição e Justiça, onde foi designado como relator o deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA).

¹⁰³ Fonte: http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=18980-terceirizacao-comissao-especial-aprova-parecer-do-deputado-roberto-santiago. Acesso em 30 de julho de 2012.

Em matéria¹⁰⁴ de março de 2012, do órgão oficial de imprensa da Câmara dos Deputados, em Brasília, o relator do Projeto de Lei 4330/04 na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ), deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), afirmou que está decidido a manter no texto a autorização para que as empresas terceirizem todo o seu serviço, incluindo as atividades-fim. Além disso, ele pretende manter a responsabilidade subsidiária para o contratante em relação às obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

A principal crítica das centrais é a possibilidade de a empresa terceirizar a atividade-fim de seus serviços. Segundo o secretário de organização do ramo financeiro da Contraf-CUT e integrante do Grupo de Trabalho sobre Terceirização da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Miguel Pereira, essa possibilidade “precariza por completo as relações de trabalho no Brasil, frustra as negociações de acordos e convenções coletivas e mantém os terceirizados à margem dos direitos”.

A crítica não sensibiliza o relator, que vê “muita emoção e pouco esclarecimento” na argumentação. Segundo ele, o conceito de atividade-meio e atividade-fim não permite a “aplicação isonômica” do direito, pois algumas empresas terceirizam sua atividade principal, enquanto outras são impedidas.

A ressalva que ele vai defender no relatório, é que a empresa terceirizada seja especializada e tenha objeto social único, ou seja, poderá prestar apenas um tipo de serviço. “Com esse tipo de formulação, podemos acabar com a figura nefasta do mero intermediador de mão de obra, que oferece serviços tão variados, desde lavador de carro até astronauta”, comentou Arthur Oliveira Maia.

O deputado da Bahia também vai defender a responsabilidade subsidiária relativa pela garantia dos direitos trabalhistas, como já apresentada anteriormente nesta mesma dissertação. “Isso vai fazer com que a empresa que contrata uma terceirizada seja extremamente atenta para não permitir o desrespeito às obrigações trabalhistas”, afirma o relator.

Tais elementos nos levam a inferir que no Brasil, em particular, onde a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos, especialmente aqueles referentes aos limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais, a terceirização representa um sério

¹⁰⁴ Fonte: <http://www2.camara.gov.br/agencia/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/411978-RELATOR-VAI-MANTER-AUTORIZACAO-PARA-EMPRESA-TERCEIRIZAR-ATIVIDADE-FIM.html>. Acesso em 30 de julho de 2012.

problema aos trabalhadores. Por esta razão, este é um dos temas candentes da negociação coletiva de trabalho nos últimos anos.

A fixação de garantias para a participação das entidades sindicais de trabalhadores na negociação de temas relacionados à terceirização nas empresas é um dos aspectos mais importantes da negociação coletiva sobre o tema. No entanto, a observação dos contratos coletivos registrados no DIEESE em 2005, revela que poucas categorias alcançaram esse intento. Das negociações registradas em 2005, apenas 16 – ou 8% do total – acordaram cláusulas a respeito. Se consideradas somente aquelas que possuem cláusula sobre terceirização, essa proporção sobe para 24% ¹⁰⁵.

Tomando como base a literatura e os documentos aqui consultados, é possível afirmar que as “garantias sindicais” sobre terceirização podem ser divididas em dois grupos: as relacionadas a comissões sindicais e as de acesso a informações sobre os casos de terceirização realizados pelas empresas. A constituição ou manutenção de comissões sindicais para discussão de temas correlatos à terceirização é um dos elementos a serem investigados, no que se refere às negociações. Essas comissões, potencialmente, podem promover a discussão do tema no âmbito das empresas, o acompanhamento das medidas adotadas pelos empregadores para a implementação ou reversão da terceirização ou o levantamento das condições de trabalho dos empregados terceirizados.

4.8 A terceirização na ótica do SAAE-RJ

No estudo que ora se apresenta, buscou-se conhecer, a partir de um estudo do SAAE-RJ, como as principais negociações coletivas no âmbito do Estado do Rio de Janeiro e na categoria socioeconômica dos auxiliares de administração escolar da rede privada de ensino têm tratado do tema em seus contratos coletivos de trabalho, procurando revelar os problemas, impasses e direções tomadas pelo SAAE-RJ a respeito das questões aqui pontuadas. A pesquisa foi realizada nas dependências do SAAE-RJ.

Por indicação do presidente do SAAE-RJ, Sr. Elles Carneiro, foram ouvidos seis diretores do Sindicato, além do próprio presidente. O roteiro do questionário está no anexo VIII desta dissertação.

¹⁰⁵ Fonte: SACC-DIEESE, 2005 (Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas, desenvolvido pelo DIEESE).

Em 18 de setembro de 2012, deu-se o primeiro contato com o presidente do SAAE-RJ, Sr. Elles Carneiro, 60 anos de idade, vinculado institucionalmente à PUC-Rio, diretor do SAAE-RJ há cerca de 30 anos. Tendo ocupado o cargo de presidente por seis gestões. A primeira abordagem foi geral, com o Sr. Elles falando livremente sobre a Justiça do Trabalho e o financiamento dos sindicatos.

Ao se referir à Justiça do Trabalho, o Sr. Elles Carneiro citou o artigo 8º, inciso 4º da Constituição Federal¹⁰⁶, que se refere às contribuições sindicais e confederativas, e denominou lerda a Justiça do Trabalho no Brasil, afirmando que essa modalidade especial do Direito tem medo do sindicalismo.

Dentre as iniciativas das bases sindicais que fariam a Justiça do Trabalho temer o movimento sindical, estão as comissões de conciliação prévia, amplamente esvaziadas pela Justiça do Trabalho. Essas comissões seriam uma opção ao Judiciário, afirma Elles Carneiro, implantando a figura da arbitragem, sem necessariamente esse árbitro pertencer ao quadro da Justiça do Trabalho. Segundo Elles Carneiro, a Justiça do Trabalho deixa de ser efetiva no momento em que o Direito consagrado na Constituição Federal não é efetivamente cumprido, sem que o trabalhador o faça exigir. O Direito do Trabalho, segundo Elles Carneiro, só existe no papel, tendo os trabalhadores e seus sindicatos representantes que mover lutas constantes para que os seus direitos venham, na realidade, ser efetivados.

Com relação à arbitragem, segundo Elles Carneiro, no âmbito das relações capital / trabalho só pode ser utilizada nas Convenções Coletivas. Afirmou ser muito pouco usada a arbitragem, pelo endurecimento patronal. Ele afirmou, ainda, que a efetivação da Emenda Constitucional número 45, acabou com a opção pela implantação de dissídio coletivo pela representação da categoria. O ideal, segundo ele, seria a utilização da arbitragem para as questões de relação capital *versus* trabalho, acabando de vez com a Justiça do Trabalho no país.

Sobre o financiamento dos sindicatos, Elles Carneiro afirmou que empregadores passaram a recolher tributos de seus empregados sem repassar ao sindicato. O que se notabilizou a partir de 2010, quando da rescisão contratual de determinado empregado de determinada Instituição de

106

Disponível

em:

http://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/1351/contribuicoes_sindical_santoro.pdf?sequence=1. Acesso em 06/01/2013.

Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro, foi que na falta de recolhimento de qualquer tributo a favor do empregado, o SAAE-RJ passou a processar a Instituição empregadora como devedora pelo total de seus empregados.

Desse modo, entende Elles Carneiro que após a perda de verbas como a da Contribuição Assistencial¹⁰⁷, determinada inicialmente pelo não recolhimento da instituição empregadora a seu sindicato patronal, teve favorável acolhida da Justiça do Trabalho para o não recolhimento também dos empregados em favor de seus respectivos sindicatos representantes.

Tal fato foi descrito como uma manobra do sindicato patronal. Uma vez não repassado o imposto sindical, cobrado efetivamente dos empregados, quem tem a prerrogativa de acionar o empregador na Justiça é o sindicato e apenas o sindicato, apesar de depois de recebido serem repassados 40% do valor dessa contribuição para as federações, confederações, FATES¹⁰⁸ e Centrais. Sendo assim, o sindicato, hoje, vive das ações de seu Departamento Jurídico. Os sindicatos perderam poder de arrecadação.

Segundo Elles Carneiro, o trabalhador é que devia se conscientizar que para ter o seu sindicato operando de forma a contribuir para a “saúde” de uma classe, para que disponha de atendimento jurídico e assistencial de qualidade, deveria partir do próprio trabalhador a iniciativa de bancar um sindicato forte, independentemente dos ganhos salariais.

Com relação às negociações de pauta reivindicatória para convenções coletivas, Elles Carneiro afirmou que só o associado do Sindicato pode votar. Como o número de associados é infinitamente inferior ao número total de trabalhadores da categoria, o movimento fica enfraquecido, assim como a arrecadação associativa. Em 2012, Elles Carneiro afirmou ter o SAAE-RJ alcançado uma vitória perseguida há muitos anos. O direito a estabilidade do emprego de todos os membros da Diretoria do SAAE-RJ, são 48 no total. Tal

¹⁰⁷ Também chamada de taxa assistencial, esta receita decorre das contribuições pagas pelos membros das categorias profissional ou econômica, filiados ou não à entidade sindical que os representa. Portanto, uma vez instituída, é extensiva à toda a categoria representativa, tendo caráter compulsório. É fixada por assembleia da categoria, devidamente convocada para tal, através da publicação de edital e vem prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou, na ausência dessas, em sentença normativa em processo de dissídio coletivo (no caso de contribuição de categoria profissional). Não havendo critério para sua fixação, cada entidade adota o seu próprio, através da competente assembleia.

¹⁰⁸ O FATES - Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social, é um Fundo previsto em lei. As sociedades cooperativas são obrigadas a constituir o Fundo que se destina à prestação de assistência aos associados, seus familiares e quando previsto nos estatutos, aos empregados da Cooperativa, que será constituído de, no mínimo, 5% (cinco por cento) das sobras líquidas apuradas no exercício resultante do ato cooperativo.

direito está firmado na Convenção Coletiva da categoria dos Auxiliares de Administração Escolar do 3º Grau do Estado do Rio de Janeiro de 2012.

A Diretora Sra. Vera Lucia, 54 anos, está vinculada ao Centro Educacional da Lagoa, e está há 20 anos no SAAE-RJ, é Diretora Cultural de Esporte e Lazer. A entrevista com a Sra. Vera Lucia foi realizada no dia 31 de janeiro de 2013, nas dependências do SAAE-RJ.

Vera se posiciona contrariamente ao processo de terceirização, indica que o SAAE-RJ aceita a terceirização apenas da vigilância, limpeza e ascensoristas de elevadores. Aponta que uma universidade situada na Baixada Fluminense estava querendo terceirizar toda a instituição. Também citou que o SAAE-RJ não aceitou a terceirização dos serviços de limpeza da universidade citada. Disse existir um consenso contrário sobre a terceirização no SAAE-RJ, e que os funcionários contratados diretamente pela universidade citada não aceitam a terceirização e pediram a ajuda do SAAE-RJ para interferir no processo. Disse, também, que o posicionamento sindical é contrário à terceirização.

Afirmou existir diferenciação de tratamento entre funcionários diretos e terceirizados, sendo os últimos discriminados. Não sabe se há trabalhos em conjunto entre sindicatos de terceirizados e o SAAE-RJ. Não há funcionários terceirizados no SAAE-RJ. Acredita que o SAAE-RJ não pode representar os funcionários terceirizados, apesar dos mesmos trabalharem para uma instituição de ensino. Deu exemplo de uma refinaria de petróleo que aplica a responsabilidade solidária em casos de acidentes de terceirizados ocorridos em seu interior. Não sabe o posicionamento da Força Sindical, Central à qual está vinculado o SAAE-RJ, sobre a terceirização.

Vera acredita que o patrão terceiriza para cortar custos. Contudo, acredita ser mais caro terceirizar. Cita que o gestor da instituição localizada na Baixada Fluminense confirmou a intenção de terceirizar o que for possível, cabendo ao SAAE-RJ recorrer à Justiça do Trabalho. A Diretora continua afirmando que a Convenção Coletiva de categoria não contempla tópicos referentes à proibição da terceirização em instituições de ensino no Estado do Rio de Janeiro.

Segundo o sítio eletrônico do SAAE-RJ, em 2012 foram realizados 13 Acordos Coletivos, situação em que se celebra entre a instituição de ensino e a respectiva entidade sindical laboral, acordo que estabelece regras na relação trabalhista existente entre ambas as partes.

Diferentemente da convenção coletiva de trabalho, que vale para toda a categoria representada, os efeitos de um acordo se limitam apenas às empresas acordantes e seus empregados respectivos.

O Diretor Sr. José Vitório Cardozo Filho, 61 anos, está vinculado à Universidade Santa Úrsula. Está há 29 anos no SAAE-RJ, onde é Diretor de Assistência Social e Patrimônio. A entrevista com Sr. José Vitório foi realizada no dia 31 de janeiro de 2013, nas dependências do SAAE-RJ.

José Vitório se posiciona contrariamente ao processo de terceirização, indica casos de falência de instituições de ensino por causa da terceirização, apontando o aumento dos custos com o processo e o desperdício. Afirmou que a empresa contratante paga duas vezes, porque o trabalhador terceirizado quando é demitido recebe as verbas rescisórias e entra na justiça, recebendo a segunda vez. Disse também que as empresas de terceirização são uma quadrilha, que não recolhem os impostos referentes a seus trabalhadores e que a comunicação prévia da instituição de ensino sobre a terceirização de determinado setor seria relevante para que o Sindicato pudesse se posicionar sobre a ação patronal, tendo tempo para tomar as respectivas medidas legais.

Citou que, segundo informações do Ministério do Trabalho, é possível terceirizar limpeza e portaria. Também citou o caso da universidade situada na Baixada Fluminense que estava querendo terceirizar toda a instituição e acrescentou que o SAAE-RJ não aceitou a terceirização dos serviços de limpeza da universidade citada, e continuou dizendo que o gestor dessa ratificou a intenção de terceirizar atividades, principalmente aquelas que acredita serem apropriadas para esse tipo de método de relação.

Afirmou que os empregados terceirizados são representados por seus próprios sindicatos, e que existe um consenso contrário sobre a terceirização no SAAE-RJ, e acrescentou, ainda, que os funcionários contratados diretamente pela universidade citada, não aceitaram a terceirização e denunciaram a instituição ao SAAE-RJ.

Afirmou que o posicionamento sindical é contrário à terceirização. E repetiu o que já foi dito anteriormente pela outra entrevistada, que existe diferenciação de tratamento entre funcionários diretos e terceirizados, sendo os últimos discriminados. Não sabe da procura de funcionários terceirizados ao SAAE-RJ. Não há funcionários terceirizados no SAAE-RJ. Acredita que o SAAE-RJ pode representar os funcionários terceirizados, mas tais trabalhadores não procuram o SAAE-RJ.

O Diretor afirmou que a Convenção Coletiva de categoria não contempla tópicos referentes à proibição da terceirização em instituições de ensino no Estado do Rio de Janeiro.

O Diretor Sr. Josevam Mota da Silva, 61 anos, está vinculado à PUC – Rio. Está há 20 anos no SAAE-RJ, onde é Delegado Sindical (Representante da Federação). A entrevista com o Sr. Josevam foi enviada por e-mail no dia 25 de janeiro de 2013.

Josevam Mota se posiciona contrariamente ao processo de terceirização, apontando o aumento dos custos com o processo e o desperdício. Acredita existirem posicionamentos contrários aos dele na Diretoria do SAAE-RJ. Josevam não tem ideia de como a questão da terceirização foi incorporada a agenda do SAAE-RJ. Acredita que a terceirização não é suficientemente debatida na base sindical, acreditando existir sindicatos que apoiam a terceirização. Acredita que a terceirização tende acabar com a atividade-fim do sindicato, fazendo com que o sindicato se torne cada dia mais fraco frente a categoria que ele representa. Não tem ideia de como evoluiu a posição sindical em relação a essa questão.

Afirmou que a legislação brasileira não condena a prestação de serviços através de terceiros, mas tem exigências trabalhistas inseridas na Súmula 331 do TST. Afirmou desconhecer a existência de sindicatos que representam trabalhadores terceirizados. Acredita que a ausência de lei de caráter geral tem sido determinante na ampliação dos conflitos que envolvem o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e empresas prestadoras e tomadoras de serviços.

Acredita que há conflitos entre "efetivos" e "terceirizados". O efetivo deseja uma melhora na empresa. O terceirizado, não tem um perfil da empresa onde ele trabalha. Não tem ideia de como a Central Sindical à qual está vinculado o SAAE-RJ se posiciona frente ao tema da terceirização. Afirmou que pais de alunos se preocupam em ir ao colégio dos filhos todo dia, e ver sempre um porteiro diferente. Um funcionário contratado direto transmite segurança. Enquanto se contrata um funcionário terceirizado, hoje ele está, amanhã, pode ser outro. O terceirizado não tem o perfil da empresa onde ele trabalha.

O Diretor Sr. Jorge Meneses, 58 anos, está vinculada à PUC-Rio, onde é Supervisor de Seção e está há 26 anos no SAAE-RJ, por sete mandatos, é primeiro tesoureiro na atual gestão, já tendo sido presidente do SAAE-RJ, entre 2002 e 2006.

A entrevista com o Sr. Jorge deu-se em duas etapas; a primeira uma abordagem geral que será referida posteriormente. A atual, à qual respondeu as questões suscitadas pelo questionário, foi enviada por e-mail no dia 25 de janeiro de 2013.

Segundo Jorge Meneses, o sindicato tem por objetivo defender os interesses dos seus representados e zelar pelo emprego dos trabalhadores da categoria. Para que o sindicato alcance estes objetivos, é importante que o mesmo fiscalize e não deixe que a terceirização enfraqueça a categoria a qual defende. A terceirização, continua Jorge Meneses, não é admissível e não pode ser aceita em hipótese alguma. O sindicato, não aceitando a terceirização, força o patrão a contratar profissionais dentro da representação, aumentando e fortalecendo a categoria. Afirmou que a terceirização diminui o número de trabalhadores e enfraquece a representação sindical.

Acha que não há entendimento diferenciado entre a diretoria. Segundo Jorge Meneses a maioria da diretoria do SAAE-RJ tem a consciência que todo trabalhador tem que ter seus direitos garantidos, por isso concordam que a terceirização não deva ocorrer na categoria. Afirmou que a questão terceirização nunca entrou em pauta, como também não foi incorporada na agenda do sindicato e, por não ter entrado em pauta de diretoria, também nunca foi suscitada na base sindical e que provocasse reações.

Jorge Meneses acredita que por ser um assunto complexo provoca muitas dúvidas, politicamente e judicialmente. Jorge Meneses se pergunta: quem de fato representa uma categoria com vários profissionais de cargos diferentes? Quantos profissionais já tem seus próprios sindicatos?

Observou que, em se tratando do SAAE-RJ, não houve evolução sobre esta posição por não ter entrado em pauta de diretoria. Observou que os trabalhadores terceirizados são representados pelos sindicatos de seus cargos ou profissões, já que não existe um sindicato próprio. Acredita que a relação entre estes sindicatos é bastante conflitante, devido à discussão da legalidade, por não existir de fato um sindicato específico para estes trabalhadores.

Afirmou não existirem sócios terceirizados no quadro do SAAE-RJ. Acredita que por não pertencerem à categoria dos auxiliares de administração escolar e por não terem seus direitos estatutários reservados, o sindicato não deva aceitar esses trabalhadores para absorção no seu quadro. Não existem trabalhadores terceirizados integrados à base do SAAE-RJ, que também não emprega terceirizados em seu quadro funcional.

Segundo Jorge Meneses, se o SAAE-RJ representasse efetivos e terceirizados, negociando os mesmos direitos, os terceirizados deveriam ser da mesma categoria, a de auxiliares de administração escolar. Para duas categorias distintas, teria que negociar com sindicatos patronais diferentes, implicando em vários acordos diferenciados, causando vários problemas para os trabalhadores da mesma empresa.

Jorge Meneses acredita que o processo de terceirização introduz vários problemas para os trabalhadores terceirizados devido à complexidade em relação aos direitos desses trabalhadores. Jorge Meneses não conhece propostas que venham equacionar a questão da terceirização no Brasil, e se existe não tem acompanhado. As maiores dificuldades manifestadas em relação aos efetivos ou não é chegar a um acordo homogêneo para as duas vertentes. Não concorda que os terceirizados sejam discriminados pelos efetivos.

Segundo Jorge Meneses a central a que o SAAE-RJ está filiado é a Força Sindical, e a posição desta Central é favorável à terceirização, contrariando assim toda a nossa categoria. Segundo Jorge Meneses, não existe critério para considerar um auxiliar técnico-administrativo terceirizado. Afirmou que o SAAE-RJ não só negocia com as IES, pelo Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro (Semerj) como também com as instituições de ensino de primeiro e segundo grau pelo Sindicato dos Estabelecimentos de Ensino no Estado do Rio de Janeiro (Sinepe RJ). As negociações com o Semerj e o Sinepe nunca contemplaram, em pauta, nas paritárias, a questão da terceirização.

Segundo Jorge Meneses, tanto nos acordos coletivos, convenções coletivas, ou acordos em separado não são adotadas metodologias a respeito da terceirização regional porque o Semerj é um sindicato estadual.

O Diretor Sr. João Luiz Pinto Guedes, 60 anos, está vinculado ao Centro Educacional João Combat, localizado na cidade de Duque de Caxias, Baixada Fluminense, RJ. Há 30 anos no SAAE-RJ, com sete mandatos. É Tesoureiro geral na atual gestão, já tendo sido presidente do SAAE-RJ por duas gestões.

A entrevista com o Sr. João Luiz ocorreu na sede do SAAE-RJ, no dia 14 maio de 2013. Segundo João Luiz a posição da diretoria do SAAE-RJ sobre terceirizar no ramo da educação é um absurdo. Por não haver especialização no trato com a educação, é um perigo no entender de João

Luiz. Segundo o diretor, a única brecha que há na lei é a vigilância. A atividade-fim da categoria de que estamos tratando é a educação, não podendo ser tratada como botequim. Segundo João Luiz essa impressão é uma questão de consenso entre a diretoria do SAAE-RJ.

Segundo João Luiz o SAAE-RJ entende que a terceirização é uma invasão à representação, estando o sindicato aberto aos terceirizados, mas esses trabalhadores não procuram. A rotatividade desses trabalhadores é muito grande, então, eles têm medo, mais medo do que o empregador. A posição do SAAE-RJ é a defesa do trabalhador, o sindicato não quer atrapalhar a vida do trabalhador, não quer fazer com que ele perca o emprego, mas está aberto para o trabalhador terceirizado. O movimento dos trabalhadores está enfraquecido, e esse esvaziamento enfraquece a luta do trabalhador. É um absurdo a distância salarial e de direitos entre os trabalhadores diretos e os terceirizados. No entender do diretor, o trabalhador, no fim, efetivamente está desempenhando suas atividades na instituição de ensino, então, para João Luiz é da nossa categoria. Para isso ele tem que nos procurar.

Segundo João Luiz a situação das instituições superiores privadas de ensino do Estado do Rio de Janeiro é muito heterogênea. Geralmente, não se houve falar em empregados financiados por Projetos, verbas de financiamento externas. Muito poucas estão nessa situação.

Sendo assim, a terceirização ocorre comumente na área de limpeza, alimentação e vigilância.

No entender de João Luiz a gestão universitária no Estado do Rio de Janeiro é muito atrasada, citando a Estácio de Sá como instituição inovadora em gestão.

Segundo João Luiz, há uma instituição que iniciou vendendo cursos, passando a ser uma instituição superior de ensino sem se considerar como tal. Para ele a intervenção do SAAE-RJ não pode prejudicar a categoria. Se a categoria quiser, o SAAE-RJ agirá. E observa que o trabalhador está tão desorganizado que o Sindicato não pode piorar ainda mais, só quando chamado.

Segundo ele, há sindicatos que operam na área de atuação do SAAE-RJ, o Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio de Janeiro - SENALBA RJ, por exemplo. Se a Convenção Coletiva do

SENALBA¹⁰⁹ com as creches, por exemplo, for melhor que a do SAAE-RJ, ótimo, caso contrário que denunciem e o SAAE-RJ tomará as providências necessárias.

Segundo João Luiz os trabalhadores terceirizados que não têm um sindicato patronal correspondente, não pode fechar Convenção Coletiva. Não adianta ter sindicato de trabalhadores se você não tem o correspondente patronal. O enquadramento sindical é da categoria predominante, então, em uma universidade, no entender de João Luiz, são todos auxiliares administrativos escolares do Estado do Rio de Janeiro. Não dá para trabalhar em conjunto com sindicatos de trabalhadores terceirizados, eles estão invadindo a nossa área. O SAAE-RJ não tem empregados terceirizados, apenas o Departamento Jurídico conta com alguns advogados de escritório.

Isso, no entender de João Luiz, fortalece o comando da diretoria do SAAE-RJ. Segundo João Luiz o SAAE-RJ considera quem trabalha em instituições de ensino como empregado escolar. Se for da limpeza e terceirizado o SAAE-RJ o defenderá como empregado da categoria representada pelo SAAE-RJ, para isso bastando procurar o SAAE-RJ. Dessa forma, a instituição escolar será processada, entendendo o SAAE-RJ que a responsabilidade é solidária.

Não existem terceirizados na base do SAAE-RJ, são todos auxiliares e técnicos da administração escolar, independentemente de trabalhar no Departamento de Recursos Humanos ou de limpar os banheiros.

Segundo João Luiz a filiação do SAAE-RJ à Força Sindical não significa que o sindicato segue o que a Força diz. O SAAE-RJ é contra a terceirização. O SAAE-RJ é contra a formação de um partido político da Força Sindical. O SAAE-RJ é contra a reindexação da economia defendida pelo presidente da Força Sindical no dia 1º de maio de 2013.

Segundo João Luiz, a precarização se dá pela desculpa do chamado custo Brasil, o que a terceirização pretende é reduzir custos e nada mais. João Luiz entende que a legislação não permite a terceirização no Brasil. Esse processo está acontecendo por baixo dos panos, quando vemos está tudo terceirizado. A falta de isonomia entre os trabalhadores é igual à escravidão.

¹⁰⁹ Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social, de Orientação e Formação Profissional do Estado do Rio de Janeiro - SENALBA RJ.

No entender de João Luiz não existe comunicação entre a cúpula sindical e a base, o que a Força diz, a CUT diz, não significa nada, eles não conversam com a base, não tem apoio da base.

Segundo João Luiz o presidente do SAAE-RJ se recusou a assinar o abaixo assinado que queria a criação do partido político da Força Sindical. Segundo ele o departamento de educação da CUT no Rio de Janeiro é mais esvaziado que o da Força Sindical. A concentração de poder na cúpula tem, sim, esvaziado o sindicalismo no Brasil. A filiação não necessariamente significa engajamento ideológico.

Cita ainda que não é o sindicato que tem que estar na política, a política é que tem que estar no sindicato. Se o partido tem um projeto bom para a categoria e o diretor é desse partido, ótimo, o que importa é a categoria, é o trabalhador brasileiro. Para João Luiz o SAAE-RJ tem que representar toda a categoria. Os partidos têm que estar a serviço do movimento sindical.

Para João Luiz o empresariado enxerga a terceirização como uma válvula de escape para os custos, maximizando o lucro. A terceirização não traz qualidade, só traz precariedade para as relações humanas. O SAAE-RJ não trata da terceirização com as Instituições de Ensino Superior do Estado do Rio de Janeiro, não há cláusulas que abordem o tema nas convenções coletivas ou acordos coletivos. João Luiz não acredita na celeridade da votação do Congresso para os Projetos de Lei que tratam da terceirização no Brasil.

Segundo o diretor, o empresário quer terceirizar, a Justiça do Trabalho autoriza e o trabalhador fica entregue à sorte. O projeto da contribuição do trabalhador, que acaba com o imposto sindical não avança, porque as Centrais, mesmo não fazendo parte da estrutura sindical brasileira, impedem a votação. As Centrais são inconstitucionais, só existem para receber dinheiro, que a elas não pertence. O SAAE-RJ é a favor do fim do imposto sindical e criar a negocial.

Assim, a categoria decidindo, as centrais não receberão nada. A contribuição negocial te dá obrigações com a categoria. As assembleias decidiriam o quanto descontar em favor dos sindicatos, federações e confederações. Se houver a vontade da categoria descontar para a Central o sindicato repassaria.

Na atual forma quem manda é o governo. A instituição recolhe para a Caixa Econômica, que repassa para cada um a sua fatia. O SAAE-RJ é que

diz à Caixa Econômica para que Central repassar. As Centrais não querem discutir esse assunto, porque, sendo inconstitucional e assim revendo o Tribunal Superior Federal, elas passariam a não mais receber essa fatia enorme de verba descontada do salário do trabalhador. É o jogo do poder, o trabalhador não alcança essa jogatina desmedida. Apesar de não haver nada relacionado ao processo de terceirização nas Convenções Coletivas e nos Acordos Coletivos, o tema é sempre relacionado nas reuniões paritárias entre o SAAE-RJ e os patronais do Estado do Rio de Janeiro. Se não houvesse a Emenda 45¹¹⁰, que acabou com o nosso direito de impetrar dissídio coletivo, esse tema, da terceirização, estaria nas pautas.

Ainda, na visão dele, não existe mais validade determinada para as convenções coletivas, elas têm validade eterna, caso não se mude nada. Desta forma, a convenção coletiva está incorporada ao contrato de trabalho. Por outro lado, essa medida tira do sindicato a necessidade de negociar a convenção a cada ano ou dois anos, o que se aproxima de uma reforma sindical. Há tentativa de tirar o poder dos sindicatos.

Segundo João Luiz quando duas entidades não chegam a bom termo, o Estado tem que intervir, pois o que o está feito é a perda do direito de recorrer à justiça, vista a Emenda 45 que nos tirou esse direito. A única saída é a mobilização. Segundo ele, a Justiça do Trabalho não quer trabalhar, as negociações estão cada vez mais necessitando de sensibilidade em negociação. Tudo é resolvido nas paritárias, a Justiça do Trabalho não ajuda o trabalhador, está a serviço do Patrão.

O diretor Sr. Celso Cruz, responsável pela delegacia sindical de Niterói afirma: “Falta consciência política na maioria das pessoas da nova geração. Muitos só nos procuram para agir quando são demitidos, mas nosso Sindicato pode e faz muito mais”.

¹¹⁰ A Emenda Constitucional 45, promulgada e publicada em dezembro de 2004, alterou a competência da Justiça do Trabalho, de um lado para ampliar suas atribuições em matéria de direito individual, e, de outro, para limitar drasticamente a possibilidade de dissídio coletivo de natureza econômica. Segundo o § 2º do art. 114 da Constituição de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº45, de 31 de dezembro de 2004, os sindicatos de trabalhadores só poderão ingressar com dissídio coletivo de natureza econômica na Justiça do Trabalho se houver concordância patronal, nos seguintes termos: "Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente". Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/6734/do-mutuo-consenso-como-condicao-de-procedibilidade-do-dissidio-coletivo-de-natureza-economica/2>. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em 15/05/2013.

Celso Cruz tem 60 anos, é Diretor de Imprensa e Comunicação do SAAE-RJ. Celso Cruz se diz indignado com a terceirização, afirmando fazer coro com a diretoria do SAAE-RJ contra esse processo que precariza o trabalhador. Citando as finalidades estatutárias¹¹¹ do SAAE-RJ, Celso Cruz define seu papel como diretor de um sindicato: a) unir todos os trabalhadores de representação na luta em defesa de seus interesses; b) desenvolver atividades na busca de solução para os problemas da categoria, tendo em vista a melhoria de suas condições de vida e trabalho, agindo sempre no interesse geral do povo brasileiro; c) promover ampla e ativa solidariedade entre os auxiliares de administração escolar e as demais categorias profissionais, buscando a unidade dos trabalhadores e a garantia do exercício de sua cidadania, tanto a nível nacional como internacional; d) prestar apoio ao povo brasileiro e aos povos do mundo na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem; 'e por aí vai'. Celso Cruz afirma que o estatuto do SAAE-RJ é seguido por ele como filosofia de representação do trabalhador da categoria dos auxiliares de administração escolar do Estado do Rio de Janeiro.

Sendo assim, encara todo trabalhador que efetivamente opere em Instituições escolares como por ele representados. Para Celso Cruz a luta é pelo trabalhador. O SAAE-RJ, ao ser procurado, agirá dessa forma, dentro das suas atribuições, das que fundaram o Sindicato e tem sido mantidas ao longo de décadas.

Sobre as Comissões de Conciliação Prévia, Jorge Meneses afirmou que com o tempo foi se desgastando, muito por culpa da prepotência de ambas as partes, tanto dos representantes dos trabalhadores como por parte dos empresários. A partir de 2007 começou a ocorrer uma profusão de Acordos Coletivos em separado. O problema é: os sindicatos patronais muitas vezes não atendem a todo o Estado do Rio de Janeiro. Sendo assim, quando tratamos do terceiro Grau, o SAAE-RJ geralmente fecha a Convenção Coletiva com o SEMERJ. O acordo em separado pode ser melhor que a Convenção Coletiva, basta assinar a Convenção e dar a mais o que se quiser dar a mais.

Eu não gosto do acordo coletivo em separado. Na minha visão, enfraquece os dois sindicatos. Acredito que os Acordos Coletivos não são uma tendência, eles só favorecem o patrão. Muitas vezes o que se nota em

¹¹¹ Estatuto do SAAE-RJ, ver em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/EstatutoSAAERJ.PDF>.

um Acordo Coletivo é a troca do percentual salarial acertado na Convenção por ticket alimentação, isso é um absurdo. A minha ideia quando eu fui presidente era criar uma Federação do SAAE-RJ, para negociar nos municípios onde há Sindicatos patronais regionais, mas não consegui. Seria também uma forma de arrecadação própria, como Federação também. O SAAE-RJ hoje tem um Plano de Saúde muito bom, tem um jurídico muito bom, tem a arrecadação da Contribuição Sindical, ele se mantém bem.

4.8.1 Considerações sobre a pesquisa realizada no SAAE-RJ

Após a realização da pesquisa no SAAE-RJ, junto a um grupo de diretores, foi possível chegar a algumas conclusões interessantes.

A cúpula da Diretoria do SAAE-RJ é contemporânea, chegaram juntos à Diretoria e mantêm-se juntos, alternando apenas os cargos.

A posição de todos os entrevistados, 100%, é de que a terceirização é prejudicial ao trabalhador. Podemos concluir que todos os entrevistados são contra a terceirização. Podemos concluir que há um consenso na diretoria sobre o tema.

O entendimento de dois entrevistados é que se pode aceitar terceirização do setor de limpeza e asseio das instituições. Um entrevistado cita a portaria como aceitável, quatro entrevistados afirmam que a terceirização é inaceitável no ramo da educação.

A pesquisa mostra que a agenda sobre terceirização não está incorporada à agenda do SAAE-RJ. O único diretor que afirmou ser uma preocupação constante nas negociações paritárias foi o Tesoureiro Geral, Sr. João Luiz. Para esse item, a pesquisa serviu, acreditamos, para colocar a questão da terceirização no ramo da educação em debate. A negação da terceirização, ou sua regulação, nunca foi colocada em nenhuma pauta reivindicatória de Convenção Coletiva, nem de Acordo Coletivo em separado.

Como pudemos constatar, as reações ao tema da terceirização pela base sindical do SAAE-RJ foi provocada pela pesquisa. O Delegado da Federação, Sr. Josevam Mota, respondeu ao questionário fazendo citações de pesquisa sobre legislação trabalhista. Ao serem provocados, os diretores buscaram se informar sobre o tema.

Dentre os principais dilemas que a terceirização provoca para o movimento sindical, está o enfraquecimento de categorias, descrito pela fragmentação da classe trabalhadora; as dificuldades de se defender trabalhadores precarizados e amedrontados, que perderam a referência de luta e estão no mercado de trabalho para simplesmente buscar um sustento sem mirar os direitos dos quais estão excluídos; o afastamento da cúpula sindical representado pelas Centrais, que, segundo o diretor João Luiz, não tem legitimidade para representar os trabalhadores e a base de representação sindical; a própria ruptura dessa cúpula ilegítima, que tem na luta política partidária o seu foco principal deixando a classe trabalhadora sem referências de representação; a pouca credibilidade no Congresso Nacional,

no que diz respeito à votação de legislação que regule a terceirização no Brasil; o descrédito na Justiça do Trabalho, que, no discurso de todos os diretores do SAAE-RJ entrevistados, está a serviço do governo e dos empresários; a dúvida de como mobilizar os trabalhadores; a falta de perspectiva quanto às formas de financiamento do movimento sindical, cobrança compulsória de impostos sindicais ou contribuição deliberada pela vontade dos trabalhadores reunidos em suas assembleias de categoria.

Segundo os dados coletados, a posição sindical sobre o tema da terceirização não é visível, não existindo debates ou fóruns que tratem do assunto; os diretores que responderam à pesquisa não souberam indicar sindicatos que representam os trabalhadores terceirizados, apontando que não sabem tampouco da existência de sindicatos patronais que representem os empresários desse ramo de atividade. O SAAE-RJ não se relaciona com nenhum sindicato de trabalhadores terceirizados que operem no ramo da educação no Estado do Rio de Janeiro. Segundo o Diretor João Luiz seria um contrassenso, visto que esses sindicatos estariam invadindo o terreno de atuação do SAAE-RJ, que não tem associados funcionários terceirizados de prestadoras de serviço do setor de educação do Estado do Rio de Janeiro.

Contudo, o diretor João Luiz afirmou que se o SAAE-RJ for procurado por esse trabalhador, o representará em processo contra a instituição tomadora dos serviços, a qual considera responsável solidária pelo trabalhador terceirizado.

A Força Sindical, Central à qual está filiado o SAAE-RJ, não mantém contatos com o sindicato sobre o tema. Os diretores entrevistados não tinham noção dos Projetos de Lei que tratam do tema em votação no Congresso Nacional. O diretor João Luiz afirmou que o que a Força determina pode não ser seguido pelo SAAE-RJ. A obrigatoriedade de filiação a uma Central não determinou que o SAAE-RJ a tenha que seguir ideologicamente. O SAAE-RJ se negou a assinar o baixo assinado para criação de um partido político da Força Sindical. Segundo o diretor João Luiz o SAAE-RJ determina a postura a seguir em negociações, não pedindo conselhos à Central, descortinando uma relação inexistente, que faz o SAAE-RJ considerar todos os funcionários auxiliares da administração escolar do Estado do Rio de Janeiro como seus representados legítimos, independentemente do vínculo contratual, que tenham com a instituição de ensino, ou que eles estejam ligados por contratos de trabalho terceirizados. Para que essa representação seja efetiva basta apenas que o trabalhador se associe ao sindicato, estando em caso de

descumprimento das normas trabalhistas vigentes no país, protegido pelo SAAE-RJ.

O SAAE-RJ não considera a possibilidade de terceirizar a atividade-fim da categoria. Para o SAAE-RJ no ramo só existem duas categorias: a docente e a técnico-administrativa.

Não existem negociações sobre terceirização no ramo representado pelo SAAE-RJ. Evidenciou-se a ida da Diretoria do SAAE-RJ a uma Instituição de ensino superior privada da Baixada Fluminense, provocada por denúncia de tentativa em terceirizar a administração da instituição. O SAAE-RJ acionará a instituição na Justiça.

Foi notado número crescente de realizações de Acordos Coletivos em separado entre o SAAE-RJ e instituições de ensino superior no Estado do Rio de Janeiro, desde 2007. Em 2006, a Convenção Coletiva regeu os contratos de trabalho entre todas as instituições de ensino superior privadas e seus trabalhadores. Em 2007, verificou-se o Acordo Coletivo em separado com a SESNI – Sociedade de Ensino Superior de Nova Iguaçu. Ao contrário do que afirmou a diretoria do SAAE-RJ, foram verificadas iniciativas de delimitação de operação funcional dos trabalhadores auxiliares de administração escolar desta instituição, assim afirma a cláusula 1º, parágrafo 1º do acordo coletivo:

CLÁUSULA 1ª - O presente instrumento normativo, regula as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre SESNI e seus empregados, auxiliares de administração escolar. PARÁGRAFO 1º - Considerando que a atividade-fim da SESNI, é o ensino e a educação, integram a categoria profissional de auxiliar de administração escolar, todo profissional cujo cargo ou função exercido, não seja o de ministrar aulas regulares e/ou curriculares. PARÁGRAFO 2º - Incluem-se entre as atividades inerentes aos cargos e/ou funções de auxiliar de administração escolar as de: direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação, inspeção, instrução, treinamento, monitoria, serviços gerais, técnico e/ou treinador desportivo. Este último quando sua atuação não se caracterize como aula curricular. PARÁGRAFO 3º - Inclui-se da mesma forma como função inerente a cargos e/ou função de auxiliar de administração escolar, o motorista escolar, não só pelas características especiais de sua prestação de serviço, como também, pela similitude das condições de vida oriunda do trabalho em comum em situação do emprego na mesma atividade econômica, artigo 511, Parágrafo 2º, da CLT (Acordo Coletivo entre o SAAE-RJ e a SESNI, 2007, p.1)¹¹²

Nota-se que a cláusula 1º, parágrafo 1º, define que integram a categoria profissional de auxiliar de administração escolar todo profissional cujo cargo ou função exercido, não seja o de ministrar aulas regulares e/ou curriculares.

¹¹² Disponível em: http://www.saaerj.org.br/pdf/Acordo_unig_2007.pdf. Acesso em: 16/06/2013.

Essa mesma instituição foi a apontada como responsável por tentar terceirizar todas as funções inerentes à categoria.

Diferentemente do que foi informado na pesquisa, o SAAE-RJ tem sim atuado contra a terceirização de serviços em instituições de ensino superior privadas no Estado do Rio de Janeiro. Como exemplo, podemos citar o ano de 2008, com a realização de três acordos coletivos em separado: o do SESNI¹¹³, que manteve a cláusula que delimita a atividade-fim, como realizado em 2007. O acordo com a Universidade Estácio de Sá delimita a atividade-fim¹¹⁴. Contudo, o acordo com a ABEU¹¹⁵ não descreve, deixando livre a terceirização.

Já em 2009 foram constadas a realização de quatro Acordos Coletivos em separado. O SESNI passa a se denominar UNIG – Associação de Ensino Superior de Nova Iguaçu, e passou a não delimitar a atividade-fim, liberando, pelo menos contratualmente, a terceirização. O acordo com a Universidade Estácio de Sá em 2009, assim como aconteceu com a UNIG, deixou de delimitar a atividade-fim da categoria, liberando a terceirização contratualmente¹¹⁶. O acordo com a ABEU (Associação Brasileira de Ensino Universitário), assim como realizado em 2008, não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹¹⁷. O acordo com a ASOEC (Associação Salgado de Oliveira de Educação e Cultura), não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹¹⁸.

Em 2010 foi constatada a realização de três acordos coletivos em separado. O acordo com a ABEU (Associação Brasileira de Ensino Universitário), assim como realizado em 2008 e 2009 não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹¹⁹.

¹¹³ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/Acordosesni2008MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹¹⁴ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoEstacio2008MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹¹⁵ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoAbeu2008MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹¹⁶ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoEstacio2009MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹¹⁷ (Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoAbeu2009MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹¹⁸ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoUniverso2009MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹¹⁹ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoAbeu2010MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

O acordo com a ASOEC (Associação Salgado de Oliveira de Educação e Cultura), não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹²⁰.

O acordo com a Universidade Estácio de Sá em 2010, não delimita a atividade-fim da categoria, assim como em 2009, liberando a terceirização contratualmente¹²¹.

Segundo indicações do SAAE-RJ não houve acordo com a UNIG em 2010.

Em 2011 foi constatada a realização de três acordos coletivos em separado com Instituições do 3º grau no Estado do Rio de Janeiro. O acordo com a ABEU – Associação Brasileira de Ensino Universitário, assim como realizado em 2008, 2009 e 2010 não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹²². O acordo com a UNIG – Associação de Ensino Superior de Nova Iguaçu, não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹²³. O acordo com a Universidade Estácio de Sá em 2011, não delimita a atividade-fim da categoria, assim como em 2009 e 2010, liberando a terceirização contratualmente¹²⁴. Segundo indicações do SAAE-RJ não houve acordo com a ASOEC em 2011.

Em 2012 foi constatada a realização de cinco acordos em separado com Instituições do 3º grau no Estado do Rio de Janeiro. A UNIG – Associação de Ensino Superior de Nova Iguaçu, não delimita a atividade-fim, liberando, pelo menos contratualmente a terceirização¹²⁵. O acordo com a Universidade Estácio de Sá em 2012, não delimita a atividade fim da categoria, liberando a terceirização contratualmente¹²⁶. O acordo com a ABEU – Associação Brasileira de Ensino Universitário, em 2012 não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹²⁷.

¹²⁰ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoAsoec2010MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²¹ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/CCTEstacioSa2010MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²² Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoAbeu2011MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²³ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoUnig2011MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²⁴ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoEstacio2011MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²⁵ Disponível em: <http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoUNIG2012MT.pdf>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²⁶ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador/relatorios/ImprimirICXML.asp?NRRequerimento=MR029737/2012>. Acesso em: 16/06/2013.

¹²⁷ Disponível em: http://www.saaerj.org.br/pdf/Acordo_coletivo_ABEU.pdf. Acesso em: 16/06/2013.

O acordo com a Faculdade CCAA em 2012 não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹²⁸. O acordo coletivo em separado com a Fundação Educacional Severino Sombra em 2012 não descreve a atividade-fim da categoria, deixando livre a terceirização¹²⁹. Não houve acordo em separado com a ASOEC – Associação Salgado de Oliveira de Educação e Cultura, em 2012.

Até onde alcançou a atual pesquisa em 2013 não haviam sido fechados Acordos Coletivos em separado nem a Convenção Coletiva. É importante frisar que o SAAE-RJ tem fechado Convenções Coletivas com Sindicatos Patronais instalados em municípios do Estado do Rio de Janeiro. Então, a Convenção Coletiva do 3º grau, em âmbito estadual, pode não alcançar municípios determinados, que, por terem sua própria representação patronal, realizam Convenções por região municipal.

Não foi constatada em nenhuma Convenção Coletiva para o 3º grau no Estado do Rio de Janeiro, de 2006 a 2012, nenhuma cláusula contratual que delimitasse a atividade-fim da categoria, como havia acontecido em acordos coletivos em separado no ano de 2007 com a SESNI - Sociedade de Ensino Superior de Nova Iguaçu, por exemplo.

Podemos concluir que o SAAE-RJ, ao firmar Acordos Coletivos em separado, já teve a preocupação de delimitar as atividades-fim da categoria a que representa. Tal atitude impediria a terceirização de serviços ali delimitados, o que, se não fosse respeitado pela instituição de ensino superior acordada por tal instrumento, consistiria em quebra contratual.

Notamos que a partir de 2009 a delimitação de categoria deixou de constar nos Acordos Coletivos em separado, liberando a terceirização de serviços.

Quanto às Convenções Coletivas assinadas de 2006 a 2012, o dispositivo que poderia ser um impeditivo à terceirização de serviços nunca se fez constar. Estando pelo menos contratualmente “liberada” a terceirização de algumas atividades, o que vem efetivamente ocorrendo.

¹²⁸ Disponível em: http://www.saaerj.org.br/pdf/AcordoFaculdadeCCAA_2012MT.pdf. Acesso em: 16/06/2013.

¹²⁹ (Disponível em: http://www.saaerj.org.br/pdf/CCT_Severino_Sombra%20_2012MT.pdf. Acesso em: 16/06/2013.

5 Considerações Finais

A discussão sobre a terceirização da força de trabalho no Brasil surge num contexto de desregulamentação dos mercados iniciada nos anos 1990. Nessa época o entendimento dominante culpava a legislação trabalhista pelo baixo crescimento dos postos de trabalho.

A partir de 2003, com a retomada do crescimento econômico, evidenciou-se um modelo de desenvolvimento em que crescimento econômico; diminuição das taxas de desemprego aberto; aumento da participação da renda do trabalho no PIB; e diminuição da pobreza extrema e absoluta, via políticas de distribuição de renda, que criou expectativas de que o Brasil estava num rumo próspero.

A crise econômico-financeira mundial de 2008 veio expor algumas mazelas brasileiras do subdesenvolvimento. Dada a baixa diversidade da estrutura produtiva brasileira, e respectivas implicações sobre o mercado de trabalho e a distribuição de renda, o Brasil vem crescendo a taxas fraquíssimas, e mesmo mantendo as baixas taxas de desemprego aberto, tem as vagas de emprego, criadas, concentradas na base da pirâmide salarial.

Esta dissertação cumpre uma etapa de contribuição para o aprofundamento em estudos sobre processos de terceirização de mão-de-obra e de serviços no Brasil.

As grandes empresas se adaptaram às mudanças estruturais, no contexto de baixo crescimento, com a externalização de serviços, componentes e processos por meio da terceirização, em suas diferentes dimensões, o que contribuiu para reduzir custos e partilhar riscos.

Beneficiadas pelas novas tecnologias e por um ambiente desfavorável aos trabalhadores, as empresas tiveram liberdade para fazer reengenharia e terceirizar funções – fenômeno que ajuda a explicar a razão da queda significativa do emprego nos grandes estabelecimentos e um crescimento do emprego nas pequenas empresas, que apresentam, em geral, piores condições de trabalho e maiores dificuldades para a organização coletiva.

Além da terceirização, os empregadores utilizaram brechas legais e a fragilidade da fiscalização – encorajados pela defesa da flexibilização pelo governo federal – para introduzir formas de contratação que lhes fossem mais adequadas. Nesse sentido, aparecem as cooperativas de trabalho, o PJ, o

“autônomo proletarizado” e o trabalho-estágio, formas que simulam a relação de emprego, pois mantêm uma relação de subordinação do trabalho ao capital. no cenário atual, muitas das ocupações que poderiam ser consideradas como “autoemprego” e “pequeno empresário” constituíram-se, na realidade, em relação de emprego disfarçada.”

No mundo contemporâneo está se assistindo a uma exacerbação das leis iminentes do capitalismo, em que os agentes econômicos, aproveitando certas brechas e frágeis regulamentações, utilizam outras formas de contratação para reduzir custos, dividir responsabilidade e ter liberdade para realizar ajustes conforme o nível da demanda. Ou seja, para fugir da regulação pública que envolve atualmente a relação de emprego formal, transferindo aos seus contratados a insegurança e incerteza de um mercado com maior nível de concorrência e de crescimento instável.

Elaborar uma pesquisa abordando um dos temas controversos da atualidade, a *Terceirização*, teve por objetivo tentar compreender e colaborar na busca de esclarecimentos que pudessem elucidar o atual estágio do debate sobre o tema da terceirização no Brasil, trazendo o discurso sindical da base para o cerne.

Nesse sentido, buscamos inserir no debate os atores que tem a responsabilidade de coordenar os estudos que viabilizem um marco regulatório, uma lei geral que dê maior segurança a parte que contrata e à parte mais enfraquecida dessa relação capital *versus* trabalho.

A pesquisa deu voz a representantes do empresariado; a mediadores da Justiça do Trabalho; a representantes das Centrais Sindicais; a intelectuais da Academia; aos Deputados Federais responsáveis pela autoria de Projetos de Lei, substitutivos e relatoria de Comissões que tratam do tema da Terceirização no Congresso Nacional brasileiro; e de Diretores do SAAE-RJ – Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro, representantes de base dos trabalhadores da categoria que trabalham também no 3º grau do ensino no Estado do Rio de Janeiro, foco principal deste estudo.

A ideia inicial que norteou esta pesquisa foi estudar a terceirização nas instituições de ensino superior no Estado do Rio de Janeiro. Para isso decidiu-se por trabalhar com o sindicato que representa a categoria pretendida. Contudo, não poderíamos avançar na pesquisa sem ter uma noção geral do tema no Brasil, e de como ele é tratado pelos atores que embasaram os nossos estudos.

Não há unanimidade sobre as condições que caracterizam a estratégica da terceirização e seus resultados práticos, o que demonstra a variedade de ideias e a complexidade do tema.

A terceirização, na sua forma de especialização baseada em alto poder tecnológico e de inovação, tem aparente em sua inexorabilidade a contradição ampliada, agora não mais capital *versus* trabalho, mas a criação de uma classe de trabalhadores que não se integra à “principal”, uma subclasse. A terceirização tem criado uma gleba de trabalhadores sem direitos, que não raramente são atacados pelos trabalhadores da empresa tomadora de seus serviços. O processo tem permitido uma intensa fragmentação produtiva em nível mundial, criação de maior sazonalidade em algumas atividades e o acirramento da concorrência intercapitalista que impõe a permanente busca pela redução de custos.

Neste quadro, o que urge no caso brasileiro é a regulamentação dessa prática, que impeça a utilização predatória da força de trabalho e permita isonomia de direitos entre trabalhadores e livre escolha de participação e representação sindical.

O marco regulatório existente em países da América do Sul destaca a vigência da responsabilidade solidária, das empresas tomadoras de serviços terceirizados, quanto aos encargos trabalhistas e previdenciários, garantindo, assim, isonomia entre os trabalhadores, é do que utilizam Uruguai, Argentina, Chile, Paraguai e Peru.

Dos debates surgidos na Audiência Pública patrocinada pelo TST em setembro de 2011 destaca-se a necessidade de estabelecimento de pisos salariais únicos para a mesma categoria de trabalhadores, a responsabilidade solidária entre empresa contratante e empresa contratada, impedindo/reduzindo a relação entre trabalhadores terceirizados e acidentes de trabalho, e o direito à sindicalização. A distinção entre atividades-meio e atividades fim não é clara, sua especificação conceitual pode não dar conta da real conjuntura contemporânea de relações no mercado, mas um detalhamento setorial pode esclarecer as especificidades em cada caso. A limitação da flexibilização só pode ser dada pela regulamentação clara de cada atividade, o tema é complexo, mas, tem que atacado.

A Audiência Pública realizada na sede do TST em setembro de 2011 foi um marco inicial e fundante de um debate que reuniu sociedade civil, Legislativo e Judiciário brasileiros discutindo as saídas de negociação para buscar encontrar um modelo justo, regulamentador dessa prática de

contratação de trabalhadores. No debate foi latente a tentativa de enfraquecer a tendência predatória de flexibilização das relações de trabalho. Neste momento da economia brasileira, assistimos aos apelos da sociedade civil participativa pela redefinição do papel do Estado, na concepção e implementação de políticas públicas que, além de viabilizar o crescimento econômico, o faça com justiça social, buscando igualdade de direitos com respeito às diferenças.

Essa configuração negocial é inovadora, porque o empresariado anseia por uma forma de regulamentação da terceirização. Essa representação era antes contrária a qualquer tipo de regulamentação da terceirização. Portanto, a ausência de regulamentação já não interessa ao empresariado por estar gerando passivo trabalhista crescente. Da mesma forma ao movimento sindical também interessa uma lei geral de regulamentação da terceirização, visto que os trabalhadores são as maiores vítimas da degradação que se estabelece no mercado de trabalho brasileiro.

Ao Judiciário interessa um marco regulatório que delimite os questionamentos e definam quem deva ser processado, tomadora, prestadora ou as duas.

Embora vários projetos de lei tratem de temas específicos relacionados com a terceirização (responsabilidade solidária, conta caução para direitos trabalhistas, etc.).

Podemos considerar o momento atual um marco em relação ao tema da terceirização, uma vez que trabalhadores e empresários, por motivos distintos, estão disputando no Congresso Nacional uma legislação específica, e isso ficou bem claro quando dos discursos dos deputados Sandro Mabel (PR-GO) e Vicentinho (PT-SP) na primeira Audiência Pública que tratou do tema da Terceirização, patrocinada pelo TST.

Dois projetos visam, sob perspectivas diferentes, a regulamentação da terceirização sob um ponto de vista mais geral e foram apresentados em todos os seus nuances no discorrer desta dissertação.

1) O Projeto de Lei nº 4330/2004, do deputado Sandro Mabel (PR-GO) que propõe de forma direta a regulamentação das relações contratuais que envolvem a terceirização, visando a sua ampliação e a eliminação de “riscos” de reclamação trabalhista;

2) o Projeto de Lei nº 1621/2007, elaborado pela CUT e demais Centrais Sindicais e apresentado ao Congresso pelo deputado federal Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho (PT-SP), que visa, segundo o deputado federal

Vicentinho (PT-SP) regulamentar as relações de trabalho nos processos de terceirização, com vistas à sua restrição e ao combate à precarização do trabalho.

O Projeto de Lei nº 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PR-GO), que havia sido relator do PL nº 4302/1998¹³⁰, propõe de forma direta a regulamentação da terceirização. O PL nº 4330/2004 admite a quarteirização; impõe barreiras a qualquer possibilidade de vínculo empregatício com as empresas tomadoras de serviços; anistia as empresas de qualquer responsabilidade por terceirizações irregulares anteriores à lei, institucionalizando e legitimando a precarização do trabalho e os graves problemas por ela gerados. Propõe, ainda, regulamentar as terceirizações no setor público, sendo que a terceirização nesta área deveria ser objeto de regulamentação específica. Atualmente, este tem sido o principal projeto em torno do qual os segmentos empresariais representados no Congresso Nacional estão se aglutinando.

O PL nº 4330/2004 libera a terceirização em qualquer parte da atividade, seja ela fim ou meio, inerente ou acessória. Piorando, portanto, na ótica da representação sindical o Enunciado nº 331 que, proíbe a terceirização na atividade-fim. No entender dos representantes sindicais dos trabalhadores no Brasil, divididos por suas respectivas Centrais Sindicais, o estabelecimento de um novo marco jurídico, em substituição ao Enunciado nº 331 é um dos principais objetivos empresariais, a fim de livrar as empresas dos milhares de processos judiciais movidos pelos trabalhadores. Se aprovado, o PL 4330/2004, no entender da representação sindical citada, institucionalizar-se-á a legitimação da precarização, colidindo com o próprio significado do papel social do trabalho expresso na Constituição Federal e com as diretrizes do Trabalho Decente propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Fruto de um intenso debate em um Grupo de Trabalho envolvendo vários ramos de atividade representados pela CUT, e do debate com todas as Centrais Sindicais brasileiras, o Projeto de Lei sob o nº 1621/2007, de autoria do deputado federal Vicente Paulo da Silva, (Vicentinho, PT-SP) visa

¹³⁰ Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. NOVA EMENTA DO SUBSTITUTIVO: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Ver em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em 15/06/2013.

regulamentar a terceirização somente nas empresas privadas e sociedades de economia mista. Embora o Estado seja um dos grandes contratantes de serviços terceirizados, a sua regulação segue normas e mecanismos de regulação específicos da esfera pública.

Compreendendo o processo de trabalho como um conjunto de operações interdependentes, o PL nº 1621/2007 propõe a proibição da terceirização na atividade-fim e o estabelecimento de igualdade de condições e de direitos, caso áreas consideradas de apoio sejam terceirizadas. Neste caso, deverá ser estabelecido um processo de negociação entre a empresa e as representações dos trabalhadores, com vistas a preservar o nível de emprego e garantir boas condições de trabalho aos empregados diretos e terceiros. O direito à informação prévia é um requisito básico não só para este processo, como para construção de relações de trabalho mais democráticas, afirma o deputado federal Vicentinho (PT-SP).

A responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas e previdenciários é mais um aspecto importante do PL1621/2007.

O PL 1621/2007 prevê a exigência pela empresa tomadora dos serviços terceirizados da documentação que comprove a capacidade da prestadora de serviços de honrar as obrigações trabalhistas; garantia aos terceiros de condições de saúde e segurança idênticas; de medidas de proteção à saúde dos trabalhadores iguais às dos empregados da empresa tomadora; a proibição da contratação de empresas constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer mão-de-obra (proibição da intermediação); a instituição de vínculo trabalhista, sempre que estiverem presentes os elementos que caracterizam uma relação de emprego (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade).

Portanto as premissas defendidas pelas Centrais Sindicais são: 1) o direito à informação e negociação prévia; 2) a proibição da terceirização na atividade-fim; 3) a responsabilidade solidária da empresa contratante pelos direitos trabalhistas e previdenciários; 4) a igualdade de direitos e de condições de trabalho e; 5) a penalização das infratoras.

Ao se dar voz aos trabalhadores não raramente nos deparamos com relatos que assinalam condições onde o trabalho não permite aos trabalhadores a realização de suas motivações e de valores que os sujeitos retiram das distintas dimensões da vida, o trabalho deixa de ser interessante para o indivíduo. Relatam ainda a falta de perspectiva em relação ao futuro. Entende-se que não existe perspectiva em relação à melhoria profissional na

empresa terceirizada. Anula-se a dimensão da construção da identidade profissional. O quadro é agravado por relações de trabalho inseguras que contribuem para gerar instabilidade e temor nas relações estabelecidas entre o trabalhador e a contratada.

No aspecto sindical, o quadro não é nada favorável aos trabalhadores e se agrava com a omissão e a atuação ambígua da representação sindical, embora o sindicato pondere e enfatize a necessidade de regulamentar os serviços terceirizados e se coloque contra a terceirização no setor de educação. Segundo o SAAE-RJ é preciso alterar os critérios atuais de contratação dos trabalhadores terceirizados; promover a valorização do trabalho e do ser humano; comprometer-se com a construção da cidadania e de um País melhor para todos.

O SAAE-RJ aponta, ainda, para a necessidade de sobrevivência dos empregados terceirizados, que os fazem submeter às normas organizacionais que nem sempre correspondem à regulamentação do evento da terceirização. Para eles, a produtividade está aliada à necessidade de sobrevivência, independentemente do cumprimento das normas reguladoras oficiais por parte da empresa terceirizada.

Num quadro estrutural de alta rotatividade¹³¹ de mão-de-obra, evidenciado pelos dados de tempo médio de permanência no vínculo trabalhista.

As elevadas taxas de rotatividade são um sério problema e afetam o funcionamento do mercado de trabalho. Para os trabalhadores, representa insegurança quanto ao contrato de trabalho, levando-os a períodos de desemprego, seguido da busca de nova colocação no mercado de trabalho.

Em muitos casos, há intermitência nesta situação. A insegurança diz respeito também às condições de trabalho, sobretudo em relação ao rebaixamento salarial, devido ao uso recorrente do mecanismo da rotatividade como expediente de redução de custos pelas empresas; à formação profissional, pois pode representar a interdição da aprendizagem e da experiência no exercício de certas ocupações. Do lado empresarial, a literatura da área de Recursos Humanos é enfática ao apontar os custos

¹³¹ A rotatividade, quando aplicada ao mercado de trabalho, refere-se à substituição de um trabalhador demitido por outro admitido. A análise dos dados da Rais (Relação Anual de Informações Sindicais) ao longo de vários anos da primeira década do século XXI permitiu ao DIEESE identificar como funciona a rotatividade no Brasil. O estudo, desenvolvido em convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego, resultou no livro *Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho*, lançado em dezembro de 2011 (DIEESE, 2011).

decorrentes do processo de seleção e de treinamento e de avaliação do admitido contratado para substituir o desligado; a perda de “capital intelectual”; os problemas decorrentes da “aculturação” do novo trabalhador e, de forma mais ampla, a influência da rotatividade sobre a “saúde organizacional”, com impactos negativos sobre a produtividade e a lucratividade das empresas.

As elevadas taxas de rotatividade afetam também os recursos públicos.

Uma parcela significativa de verbas que financiam o investimento, voltado para a infraestrutura urbana (habitação, saneamento), e também o investimento privado para capacidade física produtiva, tecnologia e desenvolvimento tecnológico, entre outros, são lastreados na poupança compulsória dos trabalhadores (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS) e nos recursos do fundo público organizado para a proteção dos desempregados, o seguro-desemprego. A utilização intensiva e recorrente destes fundos, cuja condição principal de acesso vincula-se aos desligamentos dos assalariados no mercado formal de trabalho impacta fortemente os resultados contábeis destes fundos públicos, onerando o volume de recursos despendido com o seguro-desemprego. Dessa forma, os efeitos dos desligamentos sobre o volume de saldo destes fundos são comumente relacionados às elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho formal.

Segundo DIEESE¹³² (2012, p.284), na primeira década deste século, a rotatividade apresentou elevadas taxas para o mercado de trabalho: 45,1%, em 2001; 43,6%, em 2004; 46,8%, em 2007; 52,5%, em 2008, e 49,4%, em 2009. Considerando os últimos resultados disponíveis da RAIS, a taxa de 2010 atingiu o patamar de 53,8%. Os resultados revelam significativa rotação anual dos postos de trabalho, medida em relação ao estoque médio de cada exercício da RAIS.

O tempo médio de permanência no vínculo no Brasil é de 4 anos; no entanto, cerca de 2/3 dos vínculos são desligados antes de atingirem 1 ano de trabalho. Uma hipótese que corrobora para o as altas taxas de rotatividade no emprego no Brasil é o país não é signatário da Convenção 158 da OIT, o que libera ilimitadamente as demissões.

¹³² Disponível em DIEESE. Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, 2011. <http://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso 22/05/2013.

As profundas modificações tecnológicas somadas a uma economia globalizada pressionam e desafiam todas as áreas do mundo do trabalho. É fundamental convergir as discussões para a proteção ao trabalhador sem deixar de considerar a realidade do emprego.

A regulamentação jurídica trabalhista em nível nacional deve ter a aprovação dos sindicatos, conforme determina a Constituição Federal de 1988.

Contudo, há que se reconhecer e admitir outras formas de trabalho independente que são perfeitamente válidas, além do contrato de trabalho. Há necessidade de conceituá-lo, esclarecer quais as formas reconhecidas de trabalho independente e conferir-lhes proteção adequada, colocando a cargo dos sindicatos tal defesa de direitos. Assim sendo, a terceirização seria disciplinada por lei, trabalhadores terceirizados estariam inseridos nas categorias profissionais das empresas onde desempenhariam suas funções, tendo as mesmas garantias dos trabalhadores diretos, firmadas por seus representantes legais, os respectivos sindicatos de categoria.

As formas de trabalho independente devem ser reguladas, dando a oportunidade ao trabalhador que a desempenhe o direito de se filiar a um sindicato de sua escolha. Impedir o trabalho desempenhado por terceiros especializados, aproveitando a tecnologia e as modificações crescentes do mundo do trabalho, não contribuiria para o avanço dos processos produtivos, mas o trabalhador deve se sentir protegido quanto a seus direitos sociais.

Remunerar de forma desigual o trabalhador de empresa terceirizada lícita, que executa lado a lado com o trabalhador da empresa-contratante a mesma atividade, é apartar iguais, desestimular aplicação de direitos sociais, conquistados por uma totalidade que se veria fragmentada em castas.

A busca pela eficiência com equidade deve ser a meta da classe trabalhadora.

A terceirização no Brasil está marcada pela busca da diminuição de custos do trabalho e não pelo aperfeiçoamento técnico das linhas de produção com maior especialização da mão-de-obra.

A pesquisa demonstrou uma separação entre empregadores e empregados, notadamente explicitada nos discursos de defesa dos dois Projetos de Lei que tratam da terceirização, em discussão no Congresso Nacional. A pesquisa não alcançou o fim desse debate. O que acreditamos ser fundamental é garantir os direitos sociais constitucionais a 10,5 milhões

de trabalhadores no Brasil, o que corresponde a 2,6%¹³³ das ocupações terceirizadas do mundo e a 23,9% do total de empregados com carteira assinada do País.

O risco de se aprovar um Projeto de Lei que conceba a terceirização das atividades fim, que não conceba a isonomia entre trabalhadores diretos e terceirizados que desenvolvam as mesmas funções em uma mesma empresa, e que aborte a responsabilidade solidária, que responsabiliza a empresa contratante caso desvios cometidos contra o trabalhador terceirizado, seria segundo os sindicatos contrários à aprovação do PL4330/2004, trazer para a precarização das relações de trabalho os 76.1% dos trabalhadores brasileiros hoje protegidos em suas respectivas bases da federação.

Pela defesa dos direitos adquiridos e pela ampliação desses direitos do mundo do trabalho é que se deve respeitar o inciso XXXII do art. 7º da Constituição Federal, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os respectivos profissionais.

Há que se manter o leque de direitos e ampliá-lo, na luta por um mundo do trabalho que abarque a crescente entrada no mercado de trabalho dos jovens, fomentar relações de trabalho decentes, com proteção social, assegurando normas mínimas para a promoção do trabalho que englobam um salário digno e que minimamente dê ao trabalhador condições de alimentação, habitação, educação, segurança e descanso; condições humanas de atividade com proteção contra acidentes e com cobertura previdenciária, direito a filiação livre ao sindicato que represente a categoria que opera na empresa para qual o trabalhador desenvolva suas atividades, enfim, ter garantidos todos os direitos de um trabalhador comum, o que não o deixa de ser pelo simples fato de estar desenvolvendo serviços terceirizados a uma empresa contratante.

¹³³ Fonte: 5º Pesquisa Setorial 2010/2011 (Sindepستم e Asserstem - Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis de Trabalho Temporário). Disponível em: <http://www.labor.com.br/noticias/trabalho-numero-de-terceirizados-chega-a-10,5-milhoes-diz-sindepستم/#sthash.TGDgxedY.dpuf>. Acessado em 25/01/2013.

6 Referências Bibliográficas

ALVES, G. Reestruturação Produtiva e Trabalho não neoliberal Brasil: precarização do Trabalho e redundância salarial. **Rev. Katálysis** [online], 2009, vol.12, n.2, p. 188-197.

AMATO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, mar/abr, 1995.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** São Paulo: Cortez, 1995.

_____. (Org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.** [online]. 2011, n.107, p. 405-419. ISSN 0101-6628.

BARROS, C. M. **A Terceirização e a possibilidade de regulamentação (PL 1621/2007)**. São Paulo, SP. CEDES - Centro de Estudos de Direito Econômico e Social. 2011 (27/05)

BORGES, A. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm> Acesso em: 24 mar. 2013a.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei 7.102, de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm>. Acesso em: 24 mar 2013b.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei 5.645, de 10 de dezembro de 1970*. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm>. Acesso em: 24 mar. 2013c.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei 8.949, de 9 de dezembro de 1994*. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8949.htm>. Acesso em 24 mar. 2013d.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade* (Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000). Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/Sumulas.htm>> Acesso em: 24 mar. 2013e.

CACCIAMALI, M. C. **Informatização recente do mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: IPE/USP, 1989.

CARCANHOLO, M. D. **Causa e formas de manifestação da crise**: uma interpretação do debate marxista. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 1996.

_____. **Dialética do desenvolvimento periférico: dependência, superexploração da força de trabalho e alternativas de desenvolvimento**. In: IV Colóquio Latino-Americano de Economistas Políticos, 31 de outubro a 2 de novembro. Anais..., São Paulo, 2004.

_____. e AMARAL, M. S. e. A Superexploração do Trabalho em economias periféricas dependentes - **Rev. Katál**. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 216-225 jul./dez. 2009.

CARELLI, R. de L. **Terceirização e intermediação de mão de obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, M. da G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 59-68.

CARLEIAL, L. M. da F. **Terceirização da força de trabalho no Brasil**: um caminho sem volta? Rio de Janeiro, RJ. XVII Encontro Nacional de Economia Política – UFRJ. 06/2012.

CARNEIRO, S. de M. R. **Qualidade de vida x Cidadania**: atuais estratégias de persuasão do trabalho. São Luís: UFMA, 2007.

CASTRO, C. A. de. **Das fábricas aos cárceres: mundo do trabalho em mutação e exclusão social**. Dissertação apresentada ao curso de Mestrado do Programa Pós-Graduação em Sociologia e Direito da Universidade Federal Fluminense, setembro/2010.

CHILD, J.; RODRIGUES, S. B. Repairing the breach of trust in corporate governance. *Corporate Governance, An International Review*; v.12: p.143-151, 2004.

CHILD, J. **Organization: contemporary principles and practice**. London: Blackwell Publishing, 2005.

COUTINHO, A. R.. Direito do Trabalho: a passagem de um me despótico para um regime hegemônico. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, n.3 e 4, v. II, 1999.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). **Os trabalhadores frente à terceirização**. Pesquisa DIEESE 7. São Paulo: DIEESE, 1993.

_____. **Os trabalhadores e o Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade**. Seminários & Eventos 1. São Paulo: DIEESE, 1994a.

_____. **Trabalho e reestruturação produtiva: 10 anos de Linha de Produção**. São Paulo: DIEESE, 1994b.

_____. **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 – 1993-1996**. Pesquisa DIEESE 15. São Paulo: 1999.

_____. **O Processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil – Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. São Paulo, SP. 2007.

_____. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2008.

DEDECCA, C. S. **Dinâmica econômica e mercado de trabalho urbano: uma abordagem da região metropolitana de São Paulo**. São Paulo, UNICAMP, Tese de Doutorado. 1990.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIAS, E. F. A. Reestruturação produtiva – forma atual da luta de classes. *Outubro*, nº 1. São Paulo: **Instituto de Estudos Socialistas**, 1998.

DIAS, R. **Tópicos Atuais em Administração: Quarteirização**. São Paulo: Alínea, 1998.

DINIZ, B. D. Da Preservação à Flexibilização. Londrina, **Revista Scientia Iuris**, v. 13, p. 142 – 156, 2003.

DOIG, J. et al. Has outsourcing gone too far? **McKinsey Quartely**; v.4: p.25-37, 2001.

DRUCK, G. **Terceirização. (Des)Fordizando a Fábrica: um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. São Paulo: Boitempo; Salvador: EDUFBA, 1999.

DRUCK, G., FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Terceirização: a chave da precarização do trabalho no Brasil. In: NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. (Orgs.). **Retratos do trabalho no Brasil**. Uberlândia, MG: EDUFU, 2009.

DRUCK, M. G. Flexibilização e Precarização: formas contemporâneas de dominação. Salvador, **Caderno CRH**, n. 37, p. 11-22, jul./dez. 2002.

FONTES, W. A. F. e MATOS, T. N. de. Flexibilização das leis trabalhistas: solução para o desemprego ou precarização dos direitos do trabalhador.

Patos de Minas. **Revista do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Extensão do UNIPAM**, n. 7, vol. 1: 237-255, ago. 2010.

GALVÃO, A. **Neoliberalismo e reforma Trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

GARCIA, R. B. Terceirização: impacto sobre os custos de mão-de-obra. **Caminhos de geografia**, Revista on-line, Uberlândia, MG, v. 8, n. 21, p. 100-108, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.ig.ufu.br/revista/caminhos.html>>. Acesso em: 29 mar. 2013.

GONÇALVES, N. O. **Terceirização de mão-de-obra**. São Paulo: LTr, 2005.

GRAMSCI, A. **Maquiavel, a política e o Estado Moderno**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

_____. **Americanismo e Fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

HARVEY, D. **Condição Pós Moderna**. São Paulo: Loyola, 1989.

HOBSBAWM, E. **Era dos Extremos: o Breve Século XX: 1914–1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1994.

INMETRO. O Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade – PBQP. In: **A história da qualidade e o programa brasileiro de qualidade e produtividade**. Rio de Janeiro: INMETRO/SENAI, 2000, p. 83 – 115.

IPEA. **Desemprego e desigualdade no Brasil metropolitano**. Comunicado nº 76, publicado em 10/02/2011.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. Tomos I e II.

LIMA, T. S. e MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Katálysis**, Florianópolis: vol.10, Número Especial, 2007. p. 37-45.

MACHADO, L. A. da S. Da Informalidade à Empregabilidade: Reorganizando a dominação do mundo do trabalho. Salvador, **Caderno CRH**, r, n. 37, p. 81-109, jul./dez. 2002.

MARCELINO, P. R. P. **A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular. 2004

_____. **Terceirização no Brasil e na França**. Campinas. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), UNICAMP. 2006.

_____. **Terceirização do Trabalho no Brasil e na França**. In: II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina. Crise das Democracias Latino-americanas: dilemas e contradições, 2006, Londrina. Anais do II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina, 2006.

MARINI, R. M. **Dialética da dependência**. Petrópolis: Vozes, 2000.

MARTINS, C. E. Superexploração do Trabalho e Acumulação de Capital: reflexões teórico-metodológicas para uma economia política da dependência. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, Rio de Janeiro, n. 5, p. 121-138, dez., 1999.

MARTINS FILHO, I. G. da S. **A Efetividade do Direito e do Processo do Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro-RJ: Elsevier, 2010. v. 1.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974.

MÉSZÁROS, I. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. Capítulo 2, In. ANTUNES, R. (org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo, Boitempo, 2006.

MINAYO, M.C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 11ª edição, São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2008a.

_____. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 27ª edição, Petrópolis/ RJ: Vozes, 2008b.

MOTA, A. E. (org.). **A nova fábrica de consensos** – ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao Serviço Social. São Paulo: Cortez, 1998.

NEGRÃO, J. M. G. **Terceirização e identidade organizacional**: um estudo das manifestações de integração, diferenciação e fragmentação no setor de telecomunicações em Minas Gerais / J. M. G. Negrão. – Belo Horizonte, 2007. 192f.

NERY, M. F. **Trabalho precário no setor público federal**: a situação dos terceirizados em três universidades federais, em três estados da região sudeste. Vitória, ES. UFES, 2011. (Dissertação de Mestrado – Ciências Jurídicas).

NETO, J. F. S. Flexibilização, desregulamentação e direito do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. (Org). **Crise e Trabalho no Brasil**: modernidade ou volta ao passado? 2ª edição. São Paulo: Scritta, 1996.

NETO, C. Antônio. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos mais do que necessários. In: HORN, H. C.; SILVA, da L. C. G. S. (Orgs.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma no Brasil**. São Paulo: Ed. LTr, 2009.

NORONHA, E. e ARTUR, K. Repensando a configuração dos direitos nos locais de trabalho: perspectivas e experiências – Reformas trabalhista e sindical: O que tivemos, o que se quer e o que se pode ter. In: GROS, Denise (et al). **Empresas e grupos empresariais: atores sociais em transformação**. IV Workshop Empresas, Empresários e Sociedade. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2005.

OIT. **Employment, incomes and equality**: a strategy for increasing productive employment in Kenya. Genebra, OIT, 1972.

OLIVEIRA, Francisco de. Uma alternativa democrática ao liberalismo. In: **A democracia como proposta**. Rio de Janeiro: Ibase, 1991.

OLIVEIRA, M. A. **Política Trabalhista e Relações de Trabalho no Brasil**. Da era Vargas ao Governo FHC. Tese de Doutorado. Instituto de Economia. Unicamp, 2002.

PEIXE, João C. M. D. S. **Universidade Comunitária: as relações e os impactos na cultura organizacional**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Sociais). Orientadora: Profa. Dra. Maria Sarah da Silva Telles. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Sociologia e Política, 2008.

_____. **Morfologia do Trabalho na Contemporaneidade – Flexibilização das Relações de Trabalho, Precarização e Tendências à Terceirização – O Caso da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro**. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Sociologia, Política e Cultura). Orientador: Prof. Dr. Ricardo Emmanuel Ismael de Carvalho. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Sociologia e Política, 2010.

POCHMANN, M. (Coord.) – Trabalho legal, ilegal e “alegal” – Novidades da dinâmica do mercado de trabalho no Brasil. Brasília, **Jornal do DIAP**, nº 186, abril/maio de 2003.

_____. **SINDEEPRES 15 anos: a superterceirização dos contratos de trabalho**. Campinas: SINDEEPRES, abr. 2007. Pesquisa encomendada pelo SINDEEPRES.

_____. **Transnacionalização da Terceirização na Contratação do Trabalho**. In: I Seminário Internacional SINDEEPRES - Terceirização Global, São Paulo. Terceirização: em busca de um consenso, 2008.

PINTO, L. C. de M. C. **A terceirização no mundo do trabalho/ Lisane Carvalho de Melo Costa Pinto**. – Salvador, 2009. 139 f. (Dissertação de Mestrado)

PONTE, da T. R. J. **Terceirização – uma abordagem crítica**. Fortaleza: UFC, 2003.

QUEIROZ, C.A.R.S. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998.

RAMALHO, J. R. & SANTANA, M. A. **Além da fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

REZENDE, W. Terceirização: a integração acabou? **Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v. 37, n.4 - 6-15, Out/Dez, 1997.

RODRIGUES, M. L. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp/Fapesp, 2002.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS, P. G. dos. **A Reforma Velada**: Reestruturação Produtiva e Inovações na Regulação Trabalhista Brasileira. Curitiba – PR. UFPR, 2009.

SANTOS, R. C. **Relações terceirizadas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2006.

SILVA, C. P. da. **A terceirização responsável**: modernidade e modismo. São Paulo: LTR, 1997.

SILVA, da A. Catia. **Qualificação profissional na construção do Brasil urbano moderno**: secularização e sociedade, modernização e espaço. Tese (Doutorado). Rio de Janeiro: PPGG/UFRJ, 2002.

SOUZA, A. do V; ARAÚJO, P. de. **Apoio a microempresas**: limites do possível: um estudo da expansão subordinada de pequenos negócios urbanos no grande Recife. Recife, SUDENE/Massangana, 1983.

SOUZA, P. R. C. **A determinação dos salários e do emprego nas economias atrasadas**. Campinas/SP, UNICAMP, Tese de Doutorado, 1980.

STAMPA, I. T. Trabalho e movimentos sociais: diálogo possível? Vitória, ES: **Argumentum**, v. 2, n. 2, p. 149-162, jul./dez. 2010.

TAVARES, M. A. O trabalho informal e suas funções sociais. Rio de Janeiro, **Revista Praia Vermelha**, v. 20 nº 1 / p. 21-36 / Jan-Jun 2010.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, M. da G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

THURM, S. How us software firm fixed bugs in system of outsourcing to India. **Wall Street Journal Europe**; London, v.3: p.a1-a6, March 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VASAPOLLO, L. O Trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In. ANTUNES, R. (org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo, Boitempo, 2006.

VIANA, M. T., DELGADO, G. N., AMORIM, H. S. Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF à Súmula 331 do TST. Novos enfoques. Brasília. **Revista TST**. Vol. 77, número 1, jan/mar 2011.

XAVIER, G. G. da S. de F. Modelo japonês. In: CATTANI, A. D. (org.) **Trabalho e Tecnologia**. Dicionário crítico. Petrópolis/RJ: Vozes, 1997.

Sítios acessados

pt.scribd.com/doc/.../Tavares-M-a-Trabalho-Infomal – Acesso em 10/03/2012.

www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=131 – Machado. Acesso em 16/03/2013.

<http://www.humanas.ufpr.br/site/evento/SociologiaPolitica/GTsONLINE/GT5%20online/Eixol/reforma-velada-patriciaSantos.pdf> - Santos - Acesso em 17/03/2013.

https://www.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf - Neto 1996. Acesso em 17/03/2013.

www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/download/.../9827 - Diniz - Acesso em 22/03/2013.

<http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/11.pdf> - Carcanholo 2009, Acesso em 23/03/2013.

http://www.cebrap.org.br/v1/upload/biblioteca_virtual/comentario_sobre_os_conceitos.pdf - FHC - 1969. Acesso em 23/03/2013.

http://www.unipam.edu.br/perquirere/images/stories/2010/Flexibilizacao_das_leis_trabalhistas.pdf - Fontes e Matos 2010 – Acesso em 24/03/2013.

http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/br/fundamentos/22_cap_2_artigo_14.pdf - Educação e trabalho: uma questão de direitos humanos - Aldacy Rachid Coutinho – Acesso em 24/03/2013.

<http://www.scielo.br/pdf/rk/v12n2/08.pdf> - Giovanni Alves - Acesso em 24/03/2013.

<http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-270graca.pdf> - Acesso em 25/03/2013.

http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_ação=&co_obra=197541. Castro - Acesso em: 29/03/2013.

<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000249027>. – Oliveira, 2002 Acesso em 29/03/2013

http://www.escolanet.com.br/teleduc/arquivos/8/apoio/27/Bal_Ref_Trab.doc. – Krein, 2003. Acesso em 29/03/2013

<http://www.ipeadata.gov.br>. IBGE. Grau de informalidade II. Acesso em: 29/03/2013

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110210_comunicadoipea76.pdf. IPEA. Desemprego e desigualdade no Brasil metropolitano. Comunicado nº 76, publicado em 10/02/2011. Acesso em: 29/03/2013.

Anexo I: Evolução dos direitos trabalhistas na Era Vargas

1930	Decreto nº 19.433, de 26-11-1930	Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (que, além de ter atuação junto à indústria e ao comércio, ainda atuava nas esferas trabalhista, previdenciária e sindical).
1930	Decreto nº 19.482, de 12-12-1930	Estabeleceu um mínimo de 2/3 de trabalhadores nacionais no conjunto de trabalhadores de cada empresa.
1931	Decreto nº 19.671, de 04-02-1931	Criação do Departamento Nacional do Trabalho.
1931	Decreto nº 19.808, de 28-03-1931	Instituiu novas modalidades de concessão de férias.
1932	Decreto nº 21.175, de 21-03-1932	Criação da Carteira Profissional de Trabalho (CTPS).
1932	Decreto nº 21.186, de 22-03-1932	Fixou a jornada de trabalho em 8 horas para os comerciários.
1932	Decreto nº 21.364, de 04-05-1932	Fixou a jornada de trabalho em 8 horas para os industriários.
1932	Decreto nº 21.471, de 17-05-1932	Regulamentação do trabalho feminino nas indústrias e no comércio.
1932	Decreto nº 21.690, de 1º-08-1932	Criação das Inspetorias Regionais do Trabalho
1932	Decreto nº 21.761, de 23-08-1932	Instituiu a Convenção Coletiva do Trabalho.
1932	Decreto nº 22.042, de 03-11-1932	Regulamentação do trabalho de menores na indústria.
1932	Decreto nº 22.132, de 25-11-1932	Criação das Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento.
1933-1934	14 Decretos (no total).	Regulamentação do direito de férias para comerciários, bancários e industriários.
1933	Constituição Federal, de 16-07-1934	Promulgada (pela primeira vez na história do país, é conferido

		<i>status</i> constitucional às normas que se dedicam à ordem econômica e social). O art. 122 instituiu a Justiça do Trabalho.
1937	Constituição Federal, de 10-11- 1937	Outorgada (o trabalho é compreendido no texto constitucional como dever social, sendo, portanto, assegurado a todos o direito de subsistir por meio do trabalho. Assim, o trabalho honesto passa a ser um bem que o Estado deve proteger).
1939	Decreto-Lei nº 1.237, de 02-05- 1939	Regulamentação da Justiça do Trabalho (que só passou a integrar o Poder Judiciário após a Constituição Federal de 1946).
1940	Decreto-Lei nº 162, de 1º-05-1940	Criação do Salário Mínimo.
1940	Decreto-Lei nº 308, de 16/06/1940	Fixou a duração legal do trabalho em 8 horas.
1943	Decreto-Lei nº 5.452, de 1º-05- 1943	Instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

FONTE: Elaboração própria a partir da legislação (CASTRO, 2010, 87).

Anexo II: Evolução dos direitos previdenciários na Era Vargas

1930	Decreto nº 19.433, de 26-11-1930	Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (que, além de ter atuação junto à indústria e ao comércio, ainda atuava nas esferas trabalhista, previdenciária e sindical).
1931	Decreto nº 20.465, de 1º-10-1931	Estendeu-se o regime da Lei Eloy Chaves (que determinava a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões – CAP's) aos empregados dos demais serviços públicos concedidos ou explorados pelo Poder Público; bem como consolidou a legislação referente às Caixas de Aposentadorias e Pensões, por meio da criação do primeiro sistema amplo de seguros sociais (com cobertura para os riscos da invalidez, velhice e morte; concedendo ainda o auxílio-funeral, a assistência médico-hospitalar e a aposentadoria ordinária - por tempo de serviço e idade do segurado);
1931	Decreto nº 20.459, de 30-09-1931	Consolidação da legislação referente às Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP's).
1933	Decreto nº 22.872, de 29-06-1933	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos (IAPM).
1934	Decreto nº 24.273, de 22-05-1934	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Comerciais (IAPC).
1934	Decreto nº 24.615, de 09-07-1934	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários (IAPB).

1934	Constituição Federal, de 16-07-1934	Promulgada (Introduz o direito à previdência).
1936	Lei nº 367, de 31-12-1936	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Industriários (IAPI).
1937	Constituição Federal, de 10-11-1937	Outorgada (determinou que a legislação do trabalho deveria observar a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho).
1938	Decreto-Lei nº 288, de 23-02-1938	Criação do Instituto de Previdência e Assistência Social dos Servidores do Estado (IPASE).
1938	Decreto-Lei nº 1.355, de 16-06-1938	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão da Estiva (IAPE).
1938	Decreto nº 651, de 26-08-1938	Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPETEC).

FONTE: Elaboração própria a partir da legislação. (CASTRO, 2010: 88).

Anexo III: Evolução dos direitos sindicais na Era Vargas

1930	Decreto nº 19.433, de 26-11-1930	Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (que, além de ter atuação junto à indústria e ao comércio, ainda atuava nas esferas trabalhista, previdenciária e sindical).
1931	Decreto nº 19.770, de 19-03-1931	Primeiro decreto sobre sindicalização (Lei de Sindicalização).
1934	Decreto nº 24.694, de 12-07-1934	Manteve a definição do sindicato como “órgão de colaboração com o Estado” (art. 2º, alínea “c”).
1934	Constituição Federal, de 16-07-1934	Promulgada (promoveu o reconhecimento dos sindicatos e das associações).
1937	Constituição Federal, de 10-11-1937	Outorgada (introduz a unicidade sindical, por meio da qual somente é permitida uma entidade sindical por categoria econômica ou profissional dentro da mesma base territorial; impõe a contribuição sindical e dispõe como antissociais, nocivos ao capital e ao trabalho e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional: a greve e o lock-out - greve do empregador).
1939	Decreto-Lei nº 1.402, de 05-07-1939	Regulamentação da associação em sindicato.
1940	Decreto-Lei nº 2.377, de 07-1940	Criação do Imposto Sindical.

FONTE: Elaboração própria a partir da legislação. (CASTRO, 2010: 89).

Anexo IV: Legislação trabalhista implantada no governo FHC

1994	Medida Provisória nº 794/94 (*)	Dispõe sobre a não incorporação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) aos rendimentos do trabalho para efeito de cálculo dos direitos trabalhistas.
1994	Lei nº 8.949/94 (**)	Apresentada pelo PT. Torna possível que um grupo de trabalhadores se organize para a prestação de serviços e execute o trabalho em uma empresa sem que isso caracterize vínculo empregatício. Na prática, foi interpretada como uma forma de eximir a cooperativa e seus tomadores de serviços de qualquer encargo trabalhista.
1995	Medida Provisória nº 1.053/95 (*)	Dispõe que os salários e as demais condições referentes ao trabalho devem ser fixados e revistos por meio de negociação coletiva.
1995	Portaria nº 865/95 (****)	Prevê que, em caso de incompatibilidade entre a legislação e as cláusulas sobre condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo, o fiscal do trabalho deve comunicar o fato à sua chefia imediata, que o submeterá à consideração da autoridade regional, cabendo a esta encaminhar a denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho.
1996	Lei nº 9.300/96 (*)	Apresentada pelo deputado Odelmo Leão, prevê que as verbas recebidas como salário <i>in natura</i> (como, por exemplo, casa e alimentação) não sejam incorporadas ao salário

		para efeito de cálculo das verbas rescisórias, ou seja, para efeito de indenização na hora da dispensa.
1996	Decreto nº 2.100/96 (**)	Denúncia da Convenção nº 158 da OIT, que estabelece normas que limitam a dispensa imotivada, de maneira que tanto a despedida individual quanto a coletiva devem obedecer a certos procedimentos para que sejam consideradas juridicamente regulares.
1996	Decretos nºs. 908/93 e 2.098/96	Prevê que os acordos coletivos nas empresas estatais precisam passar pelo Comitê de Controle das Empresas Estatais e condiciona a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração à prévia e suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), bem como ao prévio parecer dos Ministérios da Fazenda, Planejamento e Orçamento.
1996	Decreto nº 2.066/96 (**)	Limita o número de dirigentes sindicais no setor público e estabelece punições para servidores grevistas.
1996	Portaria nº 2/96 (**)	Amplia as possibilidades do trabalho temporário.
1997	Medida Provisória nº 1.572/97 (*)	Dispõe que o reajuste do salário mínimo não deve ter vínculo com qualquer índice de reposição da inflação.
1998	Medida Provisória nº 1.675/98 (*)	Abranda as cláusulas relativas à mediação e à produtividade, constantes da Medida Provisória nº 1053/95.

1998	Sucessivas Provisórias (*) Medidas	Posteriormente consolidadas na Lei nº 10.101/2000, a qual determina que uma comissão escolhida pelas partes, integrada também por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria profissional, ou por meio de convenção ou acordo coletivo, deveria estabelecer as cláusulas da PLR.
1998	Medida Provisória nº 1.620/98 (*)	Revoga diversos dispositivos da Lei nº 8.542/92, a qual estabelecia que as cláusulas de um acordo ou convenção continuariam em vigor até que fossem explicitamente alteradas ou suprimidas por negociação coletiva, segundo o princípio da anualidade da data-base. Com a revogação dos parágrafos, os acordos deixam de vigorar se não forem renovados na data-base anual.
1998	Lei nº 9.601/98 e Decreto nº 2.490/98 (**) / (***)	Estabelecem e regulamentam o contrato por prazo determinado, inclusive instituindo medidas de estímulo a esse tipo de contratação por meio da redução de encargos trabalhistas.
1998	Medida Provisória nº 1.709/98 (**) / (***)	A Lei nº 9.601/98 estabeleceu o banco de horas, tornando possível que a jornada ultrapasse as 44 horas semanais sem que o trabalhador receba o pagamento das horas extras, desde que haja compensação destas horas ao longo de um período de 4 meses. Esta MP amplia o prazo de

		compensação da jornada para um ano.
1998	Medida Provisória nº 1.709/98 (**) / (***)	Regulamenta o trabalho em tempo parcial, ou seja, admite uma jornada de até 25 horas semanais, com salário e férias proporcionais.
1998	Medida Provisória nº 1.726/98 (**)	Possibilita a suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, vinculada a um processo de qualificação profissional.
1998	Emendas Constitucionais nº 19/98 e 20/98	Altera os princípios e normas da Administração Pública, servidores [acumulação de cargos] e agentes políticos (EC nº 19/98) e modifica o sistema de previdência social (EC nº 20/98) – REFORMA DA PREVIDÊNCIA.
1999	Medida Provisória nº 1.878-64/99 (***)	Regulamenta o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral.
1999	Lei nº 9.801/99 e Lei Complementar nº 96/99 (**)	Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para a exoneração de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.
1999	Emenda Constitucional nº 24/99 (****)	Extingue os vogais da Justiça do Trabalho. Com essa emenda, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram transformadas em Varas do Trabalho.
1999	Medida Provisória nº 2.164/99 (**)	Amplia as hipóteses de utilização do estágio, desvinculada da formação acadêmica e profissionalizante.
1999	Portaria nº 1.964/99 (**)	Normatiza o condomínio de empregadores rurais.

2000	Lei nº 9.957/00 (****)	Institui o procedimento sumaríssimo, ao qual está submetido todo dissídio individual cujo valor não exceda a 40 salários mínimos na data de ajuizamento da reclamação trabalhista, excluídas as demandas em que seja parte a Administração Pública Direta, as autarquias e as fundações.
2000	Lei nº 9.958/00 (****)	Instaura as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), com representantes de empregados e empregadores, para tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho. Essas comissões podem ser instituídas por grupos de empresas ou ter caráter sindical. Os acordos realizados nestas Comissões não poderiam ser submetidos à Justiça do Trabalho.
2000	Emenda Constitucional nº 28/00	Instituiu o prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para a cobrança dos créditos resultantes das relações de trabalho.
2000	Lei nº 9.962/00 (**)	Cria a figura do empregado público, submetido ao regime previsto na CLT. Os empregados públicos contribuem para o Regime Geral de Previdência Social (Instituto Nacional do Seguro Social - INSS) e não podem receber aposentadorias maiores que o teto previsto para o Regime Geral.

2000	Lei nº 10.097/00 (**)	Permite a intermediação da mão de obra por meio do aprendiz.
2001	Lei nº 10.101/01 (*)	Regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (PL ou PLR).
2001	Lei nº 10.218/01	Dispõe que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. O reajustamento coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente o salário correspondente ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.
2001	Lei nº 10.243/01 (***)	Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes a cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.
2001	Lei nº 10.244/01 (***)	Revoga a art. 376 da CLT para permitir a realização de horas extras por mulheres.

2001	Lei nº 10.270/01 Prevista pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)	proíbe anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho e Previdência Social. O descumprimento por parte do empregador impõe o dever de pagar multa.
2001	Lei nº 10.272/01	Altera a redação do art. 467 da CLT. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.
2001	Medida Provisória nº 2.164-41/01 (**) / (***)	Acrescenta dois artigos ao texto da CLT: art 58-A (define o regime de trabalho em tempo parcial, com salário e férias proporcionais) e art. 476-A (prevê a suspensão do contrato de trabalho, de dois a cinco meses, para participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador).
2001	Medida Provisória nº 2.180-35/01 (*)	Inclui o § único art. 467 da CLT, para excluir a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias e fundações públicas do pagamento da multa prevista no art. 467, <i>caput</i> , da CLT.
2002	Lei nº 10.421/02 (**)	Altera o prazo para que a trabalhadora gestante ingresse na licença-maternidade (art. 392 da CLT).

Notas:

(*) Flexibilização da remuneração

(**) Flexibilização da alocação do trabalho

(***) Flexibilização do tempo de trabalho

(****) Modificação das formas de resolução dos conflitos (com amplo incentivo à solução direta)

Fonte: OLIVEIRA (2002: 308-335), KREIN (2003), NORONHA e ARTUR, (2005: 203-204) e pesquisa complementar (CASTRO, 2010: 115-117).

Anexo V: Legislação trabalhista proposta/implantada no governo Lula

2003	Emenda Constitucional nº 41/03	Modifica o regime de previdência social - REFORMA DA PREVIDÊNCIA.
2003	Projeto de Lei Complementar nº 08/03 (**)	Regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Define o justo motivo objetivo autorizativo e o justo motivo subjetivo autorizativo para despedida do empregado, sendo o primeiro por dificuldade econômica do empregador e o segundo por indisciplina ou insuficiência no desempenho do empregado.
2003	Projeto de Lei nº 241/03 (**)	Altera a redação do art. 1º da Consolidação das Leis do Trabalho. Dá aos acordos e convenções coletivas de trabalho liberdade para determinar condições e prazos para o cumprimento da legislação trabalhista.
2003	Projeto de Lei nº 333/03 (**)	Altera a redação dos arts. 76 e 77 da Consolidação das Leis do Trabalho, criando incentivo para o acesso do menor, como aprendiz ou praticante, ao mercado de trabalho.
2003	Projeto de Lei nº 424/03 (**)	Altera dispositivos da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (Lei de Greve). Estabelece normas e critérios para as relações obrigacionais durante o período de greve; define as situações que constituem abuso do direito de greve, possibilita a despedida por

		justa causa; aplicando essa lei aos servidores públicos civis.
2003	Projeto de Lei nº 427/03 (**)	Altera a redação do parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho. Normatiza a prestação de serviço por parte de cooperativa, sociedade e associações de trabalhadores, formal ou informalmente constituída, para trabalhar por conta própria.
2003	Projeto de Lei nº 439/03 (**)	Dispõe sobre cooperativa e associação de trabalhadores para prestação dos próprios serviços.
2003	Projeto de Lei nº 564/03	Institui incentivo fiscal com base no Imposto sobre a Renda às empresas que ofereçam vagas para estágio a estudantes na faixa dos 15 a 24 anos.
2003	Projeto de Lei nº 692/03 (**)	Dispõe sobre a política de incentivo ao primeiro emprego.
2003	Projeto de Lei nº 813/03 (**)	Concede redução progressiva dos encargos sociais na contratação de jovens entre 18 e 25 anos de idade para o primeiro emprego.
2003	Projeto de Lei nº 814/03	Concede benefício tributário às empresas que admitirem jovens em primeiro emprego.
2003	Projeto de Lei nº 917/03	Determina cotas de empresas para o primeiro emprego.
2003	Projeto de Lei nº 1.099/03 (**)	Dispõe sobre emprego para treinamento e aquisição de experiência no trabalho.
2003	Projeto de Lei nº 1.394/03 (**)	Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras

		providências. Autoriza a União conceder auxílio financeiro ao prestador de serviço voluntário com idade de 16 (dezesesseis) a 24 (vinte e quatro anos) integrante de família com renda mensal per capita de até meio salário mínimo.
2003	Projeto de Lei nº1.418/03 (**)	Altera o art. 10 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que "Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências". Inclui como serviço ou atividade essencial o atendimento ao segurado da Previdência Social e da Assistência Social.
2003	Projetos de Emenda Constitucional ^{os} 29/09 e 108/03 (****)	Institui a liberdade sindical, alterando a redação do art. 8º da Constituição Federal. Dá nova redação aos incisos II e IV do art. 8º da Constituição Federal, a fim de dispor sobre a liberdade sindical.
2003	Projeto de Emenda Constitucional nº 121/03 (****)	Dá nova redação aos incisos II e IV do art. 8º da Constituição Federal, a fim de dispor sobre a liberdade sindical.
2003	Projeto de Emenda Constitucional nº 125/03 (**)	Dá nova redação ao inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, a fim de permitir o trabalho a partir de quatorze anos para o caso de o adolescente necessitar custear seus estudos.
2003	Projeto de Emenda Constitucional nº 139/03 (****)	Altera o art. 114 e dá nova redação ao seu § 2º, da Constituição Federal, para retirar da competência da

		Justiça do Trabalho o julgamento de processos de dissídios coletivos de natureza econômica.
2003	Projeto de Emenda Constitucional nº 152/03 (**)	Dá nova redação ao inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, a fim de permitir o trabalho a partir de quatorze anos para o caso de o adolescente necessitar custear seus estudos.
2003	Lei nº 10.748/03 (**)	Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE.
2003	Decreto nº 4.796/03 (****)	Institui o Fórum Nacional do Trabalho.
2004	Projeto de Lei Complementar nº 210/04 (**)	Institui regime tributário, previdenciário e trabalhista especial à microempresa com receita bruta anual de até R\$ 36.000,00 (trinta e seis mil reais), e dá outras providências. Estabelece normas para inclusão previdenciária do empresário que trabalha por conta própria e de seu empregado (contribuinte individual e facultativo); concede o benefício do regime tributário simplificado e a desoneração de obrigações trabalhistas, visa incentivar o emprego formal regido pela CLT, no âmbito do pequeno empreendimento. Projeto chamado de "Reforma da CLT".
2004	Lei nº 10.887/04	Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional no 41/03 – REFORMA DA PREVIDÊNCIA.

2004	Lei nº 10.940/04 (**)	Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE e à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o Serviço Voluntário, e dá outras providências.
2004	Medida Provisória nº 186/04 (**)	Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE.
2004	Portaria nº 540/04	Criar, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo.
2004	Projeto de Lei nº 3.879/04 (**)	Altera a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que "dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências", para incluir a Previdência e a Assistência Social entre os serviços e atividades essenciais.
2004	Emenda Constitucional nº 45/04 (****)	Reforma do Judiciário.
2004	Proposta de Emenda Constitucional nº 314/04 (****)	Dispõe sobre a Organização Sindical e dá outras providências. Altera os artigos 7º, 8º, 9º, 11, 37, 103 e 114 da Constituição Federal de 1988.

2005	Emenda Constitucional nº 47/05	Modifica as normas de previdência social – REFORMA DA PREVIDÊNCIA.
2005	Lei nº 11.101/05 (*)/(**)	Institui a nova lei de falências, na qual o salário deixa de ser crédito privilegiado (apenas as dívidas trabalhistas no valor de até 150 salários mínimos serão consideradas prioritárias em caso de falência da empresa). Além disso, não há garantia de estabilidade no emprego enquanto durar o processo de recuperação da empresa.
2005	Lei nº 11.196/05 (**)	Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica.
2005	Decreto nº 5.598/05 (**)	Regulamenta a contratação de aprendizes.
2005	Proposta de Emenda Constitucional nº 369/05 (****)	Dá nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição. Institui a contribuição de negociação coletiva, a representação sindical nos locais de trabalho e a negociação coletiva para os servidores da Administração Pública; acaba com a unicidade sindical; incentiva a arbitragem para solução dos conflitos trabalhistas e amplia o alcance da substituição processual, podem os sindicatos defender em juízo

		os direitos individuais homogêneos. Proposta da Reforma Sindical.
2005 Proposta de Emenda Constitucional nº 426/05 (****)		Altera o art. 114 da Constituição Federal. Altera o nome do "dissídio coletivo" para "ação normativa" que será ajuizada por sindicatos ou entidades sindicais de grau superior; altera a Constituição Federal de 1988.
2006	Lei Complementar nº 123/06	Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.
2006	Medida Provisória nº 293/06 (****)	Dispõe sobre o reconhecimento das centrais sindicais para os fins que especifica.
2006	Medida Provisória nº 294/06 (****)	Cria o Conselho Nacional de Relações do Trabalho – CNRT.
2006	Projeto de Lei nº 7.350/06 (**)	Acrescenta inciso ao art. 10 da Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, a fim de incluir entre os serviços ou atividades essenciais a educação.
2007	Lei nº 11.457/07	Dispõe sobre a Administração Tributária Federal.
2007	Lei nº 11.603/07 (***)	Autoriza, no âmbito do comércio em geral, o trabalho aos domingos (estabelecendo que o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo; bem como nos feriados).
2007	Lei Complementar nº 92/07 (**)	Estabelece a possibilidade de que sejam instituídas fundações para desempenho de atividades estatais “não exclusivas do Estado”, por

		meio da contratação sob o regime celetista para as seguintes áreas: saúde, educação, assistência social, cultura, desporto, ciência e tecnologia, meio-ambiente, previdência complementar do servidor público, comunicação social e promoção do turismo nacional.
2007	Projeto de Lei nº 536/07	Estabelece procedimentos para descon sideração de atos ou negócios jurídicos, para fins tributários, conforme previsto no parágrafo único do art. 116 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional (CTN).
2007	Projeto de Lei nº 1.321/07 (****)	Altera os artigos 511, 512, 513, 514, 516, 517, 518, 519, 522 e revoga os artigos 515, 520, 521, 525, 527, todos da Consolidação das Leis do Trabalho. Estabelece normas para a criação e o funcionamento dos sindicatos.
2007	Projeto de Lei nº 2.085/07 (**)	Modifica a redação do art. 582 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Exige a autorização individual dos empregados para descontar em folha de pagamento o valor da contribuição sindical.
2007	Projeto de Lei nº 2.260/07 (**)	Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para tornar facultada a contribuição sindical. Condiciona o recolhimento da contribuição sindical (imposto sindical) à previa autorização individual

		do trabalhador e do empregador.
2007	Projeto de Lei nº 2.419/07 (**)	Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
2007	Projeto de Lei nº 2.513/07 (**)	Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal. Prorroga por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade, estabelecendo que as importâncias recebidas a título de prorrogação da licença não integrarão o salário de contribuição.
2008	Proposta de Emenda Constitucional nº 268/08 (**)	Dá nova redação ao art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal. Permite que o adolescente possa trabalhar a partir dos quatorze anos e seja aprendiz a partir dos doze anos.
2008	Lei nº 11.648/08 (****)	Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
2008	Lei nº 11.770/08 (**)	Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.
2008	Lei nº 11.788/08 (**)	Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
2008	Projeto de Lei nº 4.059/08 (**)	Acrescenta dispositivo ao Código Civil, a fim de permitir a prestação de serviços na atividade-fim da empresa.

2008	Projeto de Lei nº 4.430/08 (****)	Dispõe sobre a organização sindical, o custeio das entidades sindicais e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, e altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o diálogo social, a negociação coletiva e as convenções e acordos coletivos de trabalho.
2008	Decreto nº 6.841/08	Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000.
2008	Lei Complementar nº 128/08	Regulamenta o Microempreendedor Individual – MEI (“Pequeno Empreendedor”).
2009	Decreto nº 6.856, de 25.5.2009. Regulamenta o art. 206-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.	Regime Jurídico Único, dispondo sobre os exames médicos periódicos de servidores.
2009	Decreto nº 7.003 de 9.11.2009	Regulamenta a licença para tratamento de saúde, de que tratam os arts. 202 a 205 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências.
2009	Decreto nº 7.052 de 23.12.2009	Regulamenta a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a

		empregadas de pessoas jurídicas.
2009	Lei nº 11.901/09	Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil.
2009	Lei nº 11.959/09	Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável da Aquicultura e da Pesca, regula as atividades pesqueiras.
2009	Lei nº 12.009/09	Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, altera a Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997, para dispor sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas – moto-frete – estabelecendo regras gerais para a regulação deste serviço.
2009	Lei nº 12.023/09	Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.
2010	Lei nº 12.275/10	Altera a redação do inciso I do § 5o do art. 897 e acresce § 7o ao art. 899, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, modificando os requisitos do recurso de agravo na Justiça do Trabalho.
2010	Projeto de Lei Complementar nº 554/10	Regulamenta o inciso II do § 4º do art. 40 da Constituição, que dispõe sobre a concessão de aposentadoria especial ao servidor público titular de cargo efetivo cujas atividades sejam exercidas sob

		condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.
2010	Projeto de Lei Complementar nº 555/10	Regulamenta o inciso III do § 4º do art. 40 da Constituição, que dispõe sobre a concessão de aposentadoria especial ao servidor público titular de cargo efetivo cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.
2010	Emenda Constitucional nº 64/10	Altera o art. 6º da Constituição Federal, para introduzir a alimentação como direito social.
<p>Notas:</p> <p>(*) Flexibilização da remuneração</p> <p>(**) Flexibilização da alocação do trabalho</p> <p>(***) Flexibilização do tempo de trabalho</p> <p>(****) Modificação das formas de resolução dos conflitos (com amplo incentivo à solução direta)</p>		

FONTE: GALVÃO (2007: 9-16) e pesquisa complementar (CASTRO, 2010: 135-138).

Anexo VI: Terminologia

Hoje, a terceirização é um fenômeno mundial nas sociedades capitalistas e, apesar de conservar características gerais que se reproduzem em todos os países nos quais é adotada, apresenta particularidades nas diferentes localidades onde se desenvolve. A terminologia empregada para designar o processo de terceirização auxilia a identificação das diversas formas que esta assume, e é importante para a compreensão das suas especificidades no Brasil e das influências que exerce sobre as condições de trabalho no país. Além disso, como a terceirização é um campo de conflito, porque envolve objeto de interesses diferentes, é importante conhecer e usar com precisão os termos que a identificam.

O termo terceirização usado no Brasil não é uma tradução, mas o equivalente ao inglês *outsourcing*, cujo significado literal é *fornecimento vindo de fora*. Em português, é possível que terceirizar tenha como origem a ideia de um trabalho realizado por terceiros, no sentido amplo em que se usa a expressão como referência a algo feito por outros.

Empresa-mãe ou empresa contratante é aquela que contrata de outra empresa a produção de um bem ou a prestação de um serviço.

Empresa terceira ou empresa contratada é aquela que fabrica o componente ou presta o serviço para a empresa-mãe.

O que é **terceirizado** é a atividade e não a empresa ou o trabalhador. A empresa terceira contrata o trabalhador, que não é terceirizado, mas faz parte do processo de terceirização.

Atividade-fim é aquela que faz parte do processo específico de produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa. Por exemplo, a produção dos motores destinados a veículos produzidos em uma montadora de veículos.

Atividade-meio é aquela que faz parte do processo de apoio à produção do bem ou do serviço que é a razão de ser da empresa. Por

exemplo, a limpeza da fábrica em uma montadora de veículos. As atividades-meio podem ser executadas pela própria empresa ou podem estar terceirizadas.

Focalizar a produção de um bem ou a prestação de um serviço significa concentrar as atividades da empresa naquilo que a diferencia diante da concorrência, ou seja, naquilo em que ela tem reconhecida excelência ou que representa sua atividade mais lucrativa.

É bastante frequente a utilização do termo **terceirização** como sinônimo de **terceirização**, embora tenham significados inteiramente diferentes.

Terceirização, como já foi visto, é uma das formas de relação entre empresas no processo de organização da produção.

Terceirização é o crescimento do peso econômico do setor terciário responsável pelos serviços em geral.

O termo **quarteirização** também tem sido usado, muitas vezes, de forma equivocada. Chama-se erroneamente de quarteirização o processo em que uma empresa-mãe terceiriza a produção de um componente e a empresa por ela contratada, por sua vez, também terceiriza parte de sua produção. Este último procedimento, na verdade, trata-se de uma outra terceirização, na qual a empresa contratada pela empresa-mãe num primeiro momento é a contratante nesta segunda relação.

De fato, **quarteirização** é a contratação de uma firma pela empresa-mãe para gerir suas relações com o conjunto das empresas terceiras contratadas.

Também é necessário conhecer algumas expressões em inglês referentes à terceirização e a outros tipos de relação entre empresas, em virtude do atual contexto de globalização das economias. A seguir, uma relação dos termos e expressões mais utilizados:

Outsourcing – palavra inglesa que significa a contratação de uma empresa para a realização de tarefas antes executadas internamente. Elimina-se, com isso, a manutenção da equipe que desempenhava a atividade dentro da empresa contratante. Esta

equipe, ou parte dela, pode ser remanejada para outras funções ou ser demitida. O mesmo processo é também chamado **subcontracting**.

Offshoring – palavra inglesa que significa realocação de uma empresa em um outro país. Não se trata exatamente de terceirização. É importante frisar que o tipo de realocação *offshoring* não visa atender ao mercado do país que recebe a empresa, mas sua produção está destinada ao país de origem.

O offshoring tem duas variações:

Nearshoring – palavra inglesa que designa a transferência de uma empresa para um país próximo. Ocorre muito entre os Estados Unidos e o Canadá.

On-site offshoring – expressão inglesa que significa a contratação de trabalhadores estrangeiros por uma empresa local com remuneração inferior ao valor pago ao trabalhador nativo.

Offshoring-outsourcing ou international outsourcing – expressão inglesa que designa a contratação de uma empresa no exterior para a realização de tarefas antes desempenhadas por uma empresa local. Um exemplo bastante conhecido é o caso de uma indústria automobilística na Alemanha que para de fabricar pneus e compra a produção de uma fábrica na Áustria.

Core business – expressão inglesa que designa a razão de ser da empresa, seu produto principal.

Anexo VII: Quadro comparativo sobre propostas de regulamentação da terceirização do trabalho – DIAP

Quadro comparativo sobre propostas de regulamentação da terceirização do trabalho

PL do deputado Sandro Mabel (PL 4.330/2004)	Substitutivo ao PL 4.330/2004 do deputado Roberto Santiago (PSD-SP)	PL do deputado Vicentinho (PL 1.621/2007)
<p>Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.</p> <p>O Congresso Nacional decreta:</p> <p>Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviço e as relações de trabalho dele decorrentes, quando o prestador for sociedade empresária que contrate empregados ou subcontrate outra empresa para a execução do serviço.</p> <p>Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480 e 593 a 609.</p> <p>Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a sociedade empresária destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.</p> <p>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata e remunera o trabalho realizado por seus</p>	<p>Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços e as relações de trabalho dele decorrentes.</p> <p>O Congresso Nacional decreta:</p> <p>Art. 1º Esta Lei regula o contrato de prestação de serviços e as relações de trabalho dele decorrentes.</p> <p>§ 1º É vedada a intermediação de mão de obra.</p> <p>§ 2º O disposto nesta Lei aplica-se às empresas privadas e também:</p> <p>I – integralmente, às empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como às suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;</p> <p>II – no que couber, aos órgãos da administração direta, aos fundos especiais, às autarquias, às fundações públicas e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.</p> <p>§ 3º Aplica-se subsidiariamente ao contrato de que trata esta Lei o disposto no Código Civil, em especial os arts. 421 a 480.</p> <p>Art. 2º Empresa prestadora de serviços a terceiros é a empresa especializada que presta à contratante serviços determinados e específicos.</p>	<p>Dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.</p> <p>O CONGRESSO NACIONAL decreta:</p> <p>Art. 1º. A presente Lei dispõe sobre as relações de trabalho em atos de terceirização e na prestação de serviços a terceiros no setor privado e nas sociedades de economia mista.</p> <p>Art. 2º. Para fins de aplicação desta lei, consideram-se os seguintes conceitos de terceirização, tomadora e prestadora de serviços:</p> <p>I - terceirização é a transferência da execução de serviços de uma pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista para outra pessoa jurídica de direito privado;</p> <p>II - tomadora é a pessoa jurídica de direito privado ou sociedade de economia mista que contrata serviços de outra pessoa jurídica prestadora;</p>

<p>empregados, ou subcontrata outra empresa para realização desses serviços.</p> <p>§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.</p> <p>Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:</p> <p>I – prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);</p> <p>II – registro na Junta Comercial;</p> <p>III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:</p> <p>a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);</p> <p>b) empresas com mais de dez e até vinte empregados: capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);</p> <p>c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);</p>	<p>§ 1º A empresa prestadora de serviços deverá ter objeto social único, sendo permitido mais de um objeto apenas quando se tratar de atividades correlatas.</p> <p>§ 2º A empresa prestadora de serviços é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato entre as partes.</p> <p>§ 3º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais para realização desses serviços.</p> <p>Art. 3º São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:</p> <p>I – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ);</p> <p>II – registro na Junta Comercial;</p> <p>III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:</p> <p>a) empresas com até dez empregados: capital mínimo de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);</p> <p>b) empresas que tenham de onze a cinquenta empregados: capital mínimo de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais);</p> <p>c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais);</p> <p>d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos</p>	<p>III - prestadora é a pessoa jurídica de direito privado que exerce atividade especializada e que, assumindo o risco da atividade econômica, contrata, assalaria e comanda a prestação de serviços para uma tomadora.</p> <p>Art. 3º. É proibida a terceirização da atividade-fim da empresa.</p> <p>§ 1º - Entende-se por atividade fim, o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios.</p> <p>§ 2º - Na atividade fim da empresa não será permitida a contratação de pessoa jurídica, devendo tais atividades serem realizadas somente por trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.</p> <p>Art. 4º A empresa que pretenda terceirizar serviços informará ao sindicato respectivo da sua categoria profissional, com no mínimo seis meses de antecedência, sobre os projetos de terceirização.</p> <p>Parágrafo único. No ato de comunicação dos projetos, a empresa deverá fornecer ao sindicato da</p>
---	--	---

<p>d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados: capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e</p> <p>e) empresas com mais de cem empregados: capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).</p> <p>§ 1º Convenção ou acordo coletivo de trabalho podem exigir a imobilização do capital social em até cinquenta por cento dos valores previstos no inciso III deste artigo.</p> <p>§ 2º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:</p> <p>I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2004, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;</p> <p>II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da</p>	<p>empregados: capital mínimo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e</p> <p>e) empresas com mais de quinhentos empregados: capital mínimo de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais). § 1º O valor do capital social de que trata o inciso III deste artigo será reajustado:</p> <p>I – no mês de publicação desta lei, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), verificada de novembro de 2011, inclusive, ao mês imediatamente anterior ao do início de vigência desta lei;</p> <p>II – anualmente, a partir do ano subsequente ao do reajuste mencionado no inciso anterior, no mês correspondente ao da publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.</p> <p>§ 2º A empresa terá o prazo de cento e oitenta dias para integralizar o seu capital social quando de sua constituição.</p> <p>§ 3º Quando houver necessidade de adequação do capital social em decorrência da variação do número de empregados a empresa terá prazo de cento e oitenta dias para integralizar o capital social.</p> <p>Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos.</p> <p>Parágrafo único. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados de</p>	<p>categoria profissional, dentre outras, as seguintes informações:</p> <p>I – os motivos da terceirização;</p> <p>II - os serviços que pretende terceirizar;</p> <p>III – o número de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;</p> <p>IV – a redução de custos pretendida;</p> <p>V – os locais de prestação dos serviços;</p> <p>VI – que prestadoras pretende contratar para executar os serviços, exceto empresas de economia mista, por terem regulamentação própria.</p> <p>Art. 5º No contrato de prestação de serviços firmado entre a tomadora e a prestadora deverá constar a especificação dos serviços a serem executados e seu prazo de duração.</p> <p>Art. 6º A tomadora deverá exigir da prestadora e manter sob sua guarda, para fins de controle e fiscalização, cópia dos seguintes documentos:</p> <p>a) comprovação do Registro da prestadora na Junta Comercial;</p> <p>b) comprovação do capital social</p>
---	--	--

<p>publicação desta lei, pela variação acumulada do INPC nos doze meses imediatamente anteriores.</p> <p>Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.</p> <p>§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.</p> <p>§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.</p> <p>Art. 5º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.</p> <p>Art. 6º Os serviços contratados podem ser executados no estabelecimento da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.</p>	<p>qualquer natureza, exceto se configurados os requisitos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.</p> <p>Art. 5º Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deverão constar do contrato de prestação de serviços a terceiros:</p> <p>I – a especificação do serviço a ser prestado;</p> <p>II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;</p> <p>III – a exigência de prestação de garantia em valor correspondente a oito por cento do valor do contrato, limitada a um mês de faturamento; 46</p> <p>IV – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 10 desta Lei;</p> <p>V – a possibilidade de interrupção do pagamento dos serviços contratados, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento, pela empresa prestadora de serviços, das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato.</p> <p>§ 1º É nula de pleno direito a cláusula contratual que proibir a contratação, pela contratante, de trabalhador da empresa prestadora de serviços.</p> <p>§ 2º Para o atendimento da exigência a que se refere o inciso III deste artigo, caberá à empresa prestadora de serviços optar por uma das seguintes modalidades de garantia:</p> <p>a) caução em dinheiro;</p>	<p>integralizado da prestadora, suficiente para garantir a satisfação dos direitos e créditos trabalhistas, inclusive na rescisão;</p> <p>c) comprovação de entrega da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) pela prestadora;</p> <p>d) Certidão Negativa de Débito Previdenciário (CND) pela prestadora;</p> <p>e) comprovação da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação da prestadora;</p> <p>f) inscrição da prestadora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Secretaria da Receita Federal;</p> <p>g) comprovação pela prestadora de regularidade do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) expedida pela Caixa Econômica Federal;</p> <p>h) certidão negativa de infrações trabalhistas pela prestadora, expedida pelos órgãos locais do Ministério do Trabalho e Emprego;</p> <p>i) acordo coletivo ou convenção coletiva.</p> <p>Parágrafo Único: Os itens d, g e h deverão ser entregues mensalmente</p>
--	--	--

<p>Art. 7º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.</p> <p>Art. 8º Quando o empregado for encarregado de serviço para o qual seja necessário treinamento específico, a contratante deverá:</p> <p>I – exigir da empresa prestadora de serviços a terceiros certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço; ou</p> <p>II – fornecer o treinamento adequado, somente após o qual poderá ser o trabalhador colocado em serviço.</p> <p>Art. 9º A contratante pode estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços a terceiros benefícios oferecidos aos seus empregados, tais como atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.</p> <p>Art. 10. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao</p>	<p>b) seguro-garantia; ou c) fiança bancária.</p> <p>§ 3º Para fins de liberação da garantia, a empresa prestadora de serviços deverá apresentar à empresa contratante comprovante de recolhimento das contribuições para previdência social e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e de quitação das verbas rescisórias dos empregados dispensados até o término da prestação de serviços, e que efetivamente tenham participado da execução dos serviços contratados, observado no que diz respeito à Administração Pública o que dispõe a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.</p> <p>Art. 6º São permitidas sucessivas contratações do trabalhador por diferentes empresas prestadoras de serviços a terceiros, que prestem serviços à mesma contratante de forma consecutiva.</p> <p>Art. 7º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.</p> <p>Art. 8º São asseguradas ao empregado da empresa prestadora de serviços as mesmas condições relativas à alimentação garantidos aos empregados da empresa onde os serviços são prestados, além do direito de utilizar os serviços de transporte e de atendimento médico ou ambulatorial existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado.</p> <p>Parágrafo único. Se a empresa contratante não dispuser dos serviços discriminados no caput deste artigo, serão assegurados ao empregado da empresa contratada os benefícios acordados no contrato, garantido, no mínimo, o</p>	<p>pela prestadora.</p> <p>Art. 7º - Dependendo da natureza dos serviços contratados, a sua prestação poderá desenvolver-se nas instalações físicas da tomadora ou em outro local, respeitadas, em quaisquer das hipóteses, as seguintes exigências:</p> <p>I – não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e de segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora que atuem nas instalações físicas da tomadora ou em outro local por ela determinado;</p> <p>II – a tomadora será responsável em garantir aos empregados da prestadora, enquanto estes estiverem a seu serviço, os gastos com o deslocamento, bem como, com as acomodações destinadas ao trabalhador terceirizado deslocado do lugar onde iniciou a prestação do serviço;</p> <p>III - é vedado à tomadora manter empregado em atividade diversa daquela para a qual foi contratado pela prestadora;</p> <p>IV - os empregados da prestadora não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da tomadora;</p>
--	--	---

<p>período em que ocorrer a prestação de serviços, ficando-lhe ressalvada ação regressiva contra a devedora.</p> <p>Parágrafo único. Na ação regressiva de que trata o caput, além do ressarcimento do valor pago ao trabalhador e das despesas processuais, acrescidos de juros e correção monetária, é devida indenização em valor equivalente à importância paga ao trabalhador.</p> <p>Art. 11. A empresa prestadora de serviços a terceiros, que subcontratar outra empresa para a execução do serviço, é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.</p> <p>Art. 12. Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que a contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.</p> <p>Art. 13. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.</p>	<p>estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho da categoria da empresa contratada.</p> <p>Art. 9º É responsabilidade subsidiária da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências, ou em local por ela designado.</p> <p>Art. 10. O inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte do prestador de serviços implica a responsabilidade subsidiária da contratante, quanto aos empregados que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução do serviço contratado, salvo se não houver fiscalização, pela contratante, do cumprimento destas obrigações, hipótese na qual a responsabilidade será solidária.</p> <p>§ 1º Entende-se por fiscalização, para efeitos deste artigo, a exigência pela contratante, na periodicidade prevista no contrato de prestação de serviços, dos comprovantes de cumprimento das seguintes obrigações:</p> <p>I – pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;</p> <p>II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;</p> <p>III – concessão do vale-transporte, quando for devido;</p> <p>IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; 48</p> <p>V – pagamento de verbas rescisórias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de</p>	<p>V - a tomadora não poderá exigir a personalidade na prestação de serviços.</p> <p>Art. 8º É proibida a contratação de prestadoras constituídas com a finalidade de fornecer mão-de-obra, ressalvados os casos de trabalho temporário, serviços de vigilância e asseio e conservação.</p> <p>Art. 9º - A tomadora é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato de prestação de serviços, inclusive nos casos de falência da prestadora.</p> <p>§ 1º. A prestadora é obrigada a fornecer, mensalmente, à tomadora comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS, bem como cópia das respectivas guias de recolhimento, devendo tais informações e documentos serem fornecidos pela prestadora ou tomadora aos sindicatos das categorias profissionais sempre que por eles solicitados.</p> <p>§ 2º. A tomadora assegurará o pagamento imediato de salários, 13º salário, férias com o terço constitucional e recolhimento de</p>
---	---	---

<p>Art. 14. O contrato de prestação de serviços a terceiros deve conter, além das cláusulas inerentes a qualquer contrato:</p> <p>I – a especificação do serviço a ser prestado;</p> <p>II – o prazo para realização do serviço, quando for o caso;</p> <p>III – a obrigatoriedade de apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços a terceiros, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas pelas quais a contratante é subsidiariamente responsável.</p> <p>Art. 15. O recolhimento da contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve ser feito ao sindicato representante da categoria profissional correspondente à atividade exercida pelo trabalhador na empresa contratante.</p> <p>§ 1º A contribuição sindical devida pelo trabalhador de empresa de prestação de serviços a terceiros, contratado para o cumprimento do contrato de que trata esta Lei, é proporcional ao período em que foi colocado à disposição da empresa</p>	<p>prestação de serviços por qualquer motivo.</p> <p>§ 2º Constatada qualquer irregularidade quando da fiscalização a que se refere este artigo, a contratante comunicará o fato à empresa prestadora de serviços e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.</p> <p>Art. 11. É vedada a contratação de prestação de serviços para a execução de atividades exclusivas de Estado e, no caso da administração direta, outras inerentes às categorias funcionais abrangidas pelos seus planos de cargos, salvo quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.</p> <p>Art. 12. Os órgãos e entidades da Administração Pública especificados no art. 1º, § 1º, incisos I e II, promoverão a revisão do valor dos contratos de prestação de serviços, visando à manutenção de seu equilíbrio econômico-financeiro:</p> <p>I – na data-base e com a periodicidade de reajustamento de preços previsto no contrato; e</p> <p>II – na data-base das categorias profissionais contratadas pela empresa prestadora de serviços, quando houver reajuste de seus salários, respeitando as planilhas de preços.</p> <p>Art. 13. O atraso injustificado no pagamento dos valores previstos nos contratos administrativos sujeita o órgão ou entidade da Administração Pública à responsabilidade solidária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da contratada, e o gestor do contrato à responsabilização por ato de improbidade administrativa que atenta contra os</p>	<p>FGTS, sempre que a prestadora deixar de cumprir estas obrigações com seus trabalhadores.</p> <p>Art. 10. Haverá vínculo empregatício entre a tomadora e os empregados da prestadora, sempre que presentes os elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que caracterizam a relação de emprego - ressalvados os casos que exigem concurso público para a sua admissão, sem prejuízo do previsto no caput e § 1º do artigo 9º.</p> <p>Art. 11. Será assegurado aos sindicatos das categorias profissionais representarem os empregados administrativa e judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento do disposto nesta Lei.</p> <p>Art. 12. Será constituída Comissão formada por representantes das empresas prestadoras, contratadas e sindicatos de trabalhadores para acompanhamento dos contratos de prestação de serviços.</p> <p>Art. 13. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita os infratores (tomador e prestador) ao pagamento de multa percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do contrato de terceirização em favor do trabalhador</p>
---	--	--

<p>contratante e consiste na importância correspondente a um doze avos da remuneração de um dia de trabalho por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias.</p> <p>§ 2º Não é devida a contribuição pelo trabalhador se este já houver pago, no mesmo ano, a título de contribuição sindical, importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, nos termos do art. 582 da CLT.</p> <p>Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica:</p> <p>I – à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendida aquela fornecida à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas;</p> <p>II – às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial.</p> <p>Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.</p>	<p>princípios da Administração Pública, nos termos da legislação vigente.</p> <p>Art. 14. É vedada a utilização da licitação na modalidade de pregão, na forma eletrônica, quando o valor referente à mão de obra no contrato de prestação de serviços for igual ou superior a cinquenta por cento de seu valor total. 49</p> <p>Art. 15. O recolhimento das contribuições previdenciárias relativas aos trabalhadores contratados para a prestação de serviços a terceiros observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.</p> <p>Art. 16. O disposto nesta Lei não se aplica à prestação de serviços de natureza doméstica, assim entendidos aqueles fornecidos à pessoa física ou à família no âmbito residencial destas.</p> <p>Art. 17. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa em valor correspondente ao piso salarial da categoria, por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.</p> <p>Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.</p> <p>Art. 18. O art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte alteração:</p> <p>“Art. 71.</p> <p>§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos fiscais e comerciais, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou</p>	<p>prejudicado, se movida por este Reclamação Trabalhista perante a Justiça do Trabalho.</p> <p>§ 1º. No caso de reincidência o valor percentual da multa será de 15% (quinze por cento).</p> <p>§ 2º. No caso de ações coletivas movidas pelo Ministério Público do Trabalho, entidades sindicais ou em caso auto de infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho, a multa será cobrada por trabalhador prejudicado e revertida ao Fundo de Amparo do Trabalhador.</p> <p>Art. 14. Os contratos de prestação de serviços em vigor na data da vigência desta Lei terão o prazo de noventa dias, a contar de sua publicação, para se adequar às exigências nela contidas, exceto a estabelecida no artigo 4º.</p> <p>Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.</p>
--	---	--

<p>§ 1º A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.</p> <p>§ 2º As partes ficam anistiadas das penalidades não compatíveis com esta Lei, impostas com base na legislação anterior.</p> <p>Art. 18. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de cento e vinte dias a partir da vigência.</p> <p>Art. 19. Esta Lei entra em vigor trinta dias após a publicação.</p>	<p>restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.” (NR)</p> <p>Art. 19. Os contratos em vigência serão adequados aos termos desta Lei no prazo de um ano a partir da vigência.</p> <p>Art. 20. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.</p>	
---	---	--



DIAP - Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
 SBS, Quadra 1, Bloco K, Ed. Seguradoras, Salas 301 a 307 - Brasília-DF - CEP 70093-900
 Telefone: (61) 3225-9704 Fax: (61) 3225- 9150 E-mail: diap@diap.org.br Site: www.diap.org.br

Anexo VIII: Minuta Roteiro Entrevistas

- Qual a posição desse sindicato em relação à questão da terceirização? É admissível a terceirização? Se sim, onde e em que condições?
- Existem entendimentos diferentes no interior do SAAE-RJ em relação a essa questão?
- Em que se manifestam as concordâncias e discordâncias?
- Como a questão da terceirização foi incorporada a agenda desse sindicato (traçar um breve histórico)?
- Que reações isso tem suscitado na base sindical (e no próprio sindicato)?
- Que dilemas a terceirização coloca para o movimento sindical?
- Como evoluiu a posição sindical em relação a essa questão?
- Que sindicatos "oficialmente" representam os terceirizados?
- Como é a relação com esses sindicatos? Já ocorreram iniciativas de trabalho conjunto?
- Se e como tem se dado a absorção de terceirizados no quadro desse sindicato? (indicar números de filiados)?
- Que tipo de dificuldades (inclusive legais) tem gerado essa absorção e o que tem sido feito a respeito?
- Qual o perfil desse terceirizado que tem integrado a base sindical?
- Que implicações decorrem do fato de representar efetivos e terceirizados num mesmo sindicato?
- Do que tem consistido a ação sindical em relação a terceirização?
- Que propostas estão colocadas para equacionar a questão da terceirização?
- Quais as dificuldades que se manifestam na relação entre efetivos e terceirizados?
- Como a Central Sindical com a qual o SAAE-RJ se relaciona está se posicionando frente à questão?
- Em quais critérios se basear para considerar um terceirizado auxiliar técnico-administrativo escolar?
- Como anda a negociação com as IES particulares do Estado do Rio de Janeiro, particularmente no que tange a questão dos terceirizados?

- Como anda a negociação com as IES particulares do Estado do Rio de Janeiro, particularmente no que tange às questões de acordo coletivo?

Anexo IX: Minuta Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

Departamento de Serviço Social

Programa de Pós-Graduação em Serviço Social

Pesquisa: **TOYOTISMO À BRASILEIRA: flexibilização das relações de trabalho, precarização e tendências à terceirização - uma abordagem das percepções do SAAE-RJ.**

Pesquisador: João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe

Orientadora: Profª. Dra. Inez Stampa

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro, por meio deste termo, que concordei em ser entrevistado (a) na pesquisa de campo referente à dissertação intitulada “TOYOTISMO À BRASILEIRA: flexibilização das relações de trabalho, precarização e tendências à terceirização - uma abordagem das percepções do SAAE-RJ”, desenvolvida pelo mestrando João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe, aluno do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PUC-Rio.

Fui informado (a), ainda, de que a pesquisa é orientada pela professora Inez Terezinha Stampa, a quem poderei contatar/consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone (21) 3527-1290 ou pelo e-mail inestampa@puc-rio.br. Também fui informado (a) sobre os contatos do pesquisador responsável João Carlos Mendonça Didier Silva Peixe, a quem poderei contatar/consultar a qualquer momento que julgar necessário pelo telefone (21) 9472-8165 ou pelo e-mail joaocarlospeixe@yahoo.com.br.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado (a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, que, em linhas gerais visa Conhecer e problematizar, através do discurso e das ações do Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar do Estado do Rio de Janeiro (SAAE-RJ), a operacionalização do tratamento das questões que envolvem os processos de terceirização, especificamente no que se refere aos trabalhadores empregados em instituições privadas de ensino superior situadas no Estado do Rio de Janeiro.

Fui também esclarecido (a) de que os usos das informações por mim oferecidas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

Minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevistas, podendo ser gravadas a partir da assinatura desta autorização. As informações obtidas através desta pesquisa serão confidenciais e fica assegurado o sigilo sobre a minha participação. Fui informado (a) que a gravação visa melhorar a qualidade e fidelidade dos dados coletados e que após a gravação a entrevista será transcrita e o acesso e a análise aos dados coletados se farão apenas pelo pesquisador e/ou orientadora.

Estou ciente de que, caso eu tenha dúvida ou me sinta prejudicado (a), poderei contatar o pesquisador responsável ou sua orientadora, ou ainda o Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da PUC-Rio, situado na Rua Marquês de São Vicente, 227, Vila dos Diretórios, Gávea, Rio de Janeiro (RJ), telefone (21) 3527-1290, fax (21) 3527-1291.

O pesquisador responsável me entregou uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Fui ainda informado (a) de que posso me retirar deste estudo a qualquer momento, sem prejuízo para minha relação profissional ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos.

Rio de Janeiro, _____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) Participante: _____

Assinatura do Pesquisador: _____