



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE HUMANIDADES – CAMPUS III
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**

MARCOS AURÉLIO DE ASSIS CARNEIRO

**ENTRE O SUOR E O LUCRO: O REBAIXAMENTO PROFISSIONAL DO
TRABALHADOR PELA TERCEIRIZAÇÃO**

GUARABIRA – PB

2016

MARCOS AURÉLIO DE ASSIS CARNEIRO

**ENTRE O SUOR E O LUCRO: O REBAIXAMENTO PROFISSIONAL DO
TRABALHADOR PELA TERCEIRIZAÇÃO**

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Graduação, requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas no Centro de Humanidades da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

Orientador: Prof. Mestre Antônio Cavalcante da Costa Neto

GUARABIRA

2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C289e Carneiro, Marcos Aurélio de Assis
Entre o suor e o lucro [manuscrito] : o rebaixamento
profissional do trabalhador pela terceirização / Marcos Aurelio de
Assis Carneiro. - 2016.
72 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2016.
"Orientação: Antônio Cavalcante da Costa Neto,
Departamento de Direito".

1. Terceirização. 2. Precarização. 3. Crise de Interesses. I.
Título.

21. ed. CDD 344.01

MARCOS AURÉLIO DE ASSIS CARNEIRO

ENTRE O SUOR E O LUCRO: O REBAIXAMENTO PROFISSIONAL DO
TRABALHADOR PELA TERCEIRIZAÇÃO

Monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Graduação, requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).

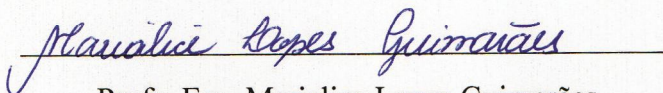
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 20/05/2016.

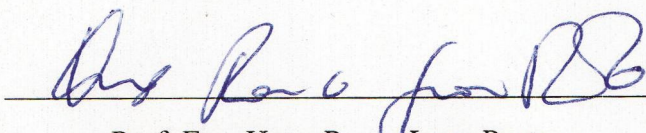
BANCA EXAMINADORA



Prof. Mestre Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Esp. Marialice Lopes Guimarães
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Hugo Ponce Leon Porto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Como olvidar das suas tantas lições, a sua serenidade, o seu sorriso fácil a sua luta trintenária amparada pela convicção irrenunciável de um núcleo familiar? Como não lembrar dos seus discursos sobre honestidade e da figura patriarcal inspiradora? Como compreender o que o faz mesclar uma postura rígida com, contudo, se distanciar da ternura? Seus tantos exemplos renovam minha esperança em um mundo melhor. E de tanto ver os brilhos nos teus olhos, assim como disse certa vez o poeta, “mais que seu filho eu virei seu fã.”

À Edmilson José de Lima, o meu herói, dedico.

AGRADECIMENTOS

A minha Mãe, Elenice, a mais sólida das minhas estruturas morais, o maior coração que conheci até hoje e a maior incentivadora dos meus estudos. Pensar em sua luta e sua dedicação, não me permitem deixar de sonhar e lutar por um mundo melhor. É dentro daquele abraço que encontro a cura para o mal e para os meus medos.

A Dona Elza de Assis, minha avó, sinônimo de mulher guerreira: honesta, batalhadora e honrada. Todo sentimento usado na descrição da minha mãe, a ela se empregam em sua máxima abrangência.

Ao meu Padrasto Geovane que desde cedo assumiu o papel paterno em relação a mim, motivado pelo amor e não por uma mera obrigação conjugal em razão de um casamento. O tempo mostrou que pouco importa se o sangue dele corre ou não em mim, sempre foi um verdadeiro pai.

A minha irmã, minha luz, minha razão, meu viver. A expressão mais latente do meu amor. Minha doce e sempre pequenina Elza Maísa.

Ao meu Pai e minha Madrasta, pelo apoio constante, afetivo, pontual e que sem o qual não conseguiria chegar aqui.

Aos meus tios e primos, pelo apoio constante e consideração ímpar. A quem agradeço nas pessoas da minha tia-mãe Jane e do meu tio-pai Zezinho.

Aos meus irmãos de luta Fagner Santos, Jonatha Silva, Reginaldo Junior e Rodrigo Hermeson, figuras extremamente importantes para mim. Irmãos no sentido mais amplo que esta expressão possa elucidar, na companhia destes, descobri que um laço sanguíneo nem sempre é fator predominante para definição de família. Junto aos senhores, tenho a plena certeza que sou mais forte e mais capaz. Obrigado por não terem desistido de mim, sei que não sou um companhia fácil, a estes minha eterna lealdade.

À Maria Helena Targino (Dona Helena) e ao seu filho Diêgo Targino, uma família que sempre me acolheu e me tratou como se dela fosse parte. Jamais esquecerei tanto carinho.

Ao QG ATCB minha eterna república, lugar onde encontrei os maiores e melhores guerreiros com quem tive o prazer de conviver (e combater) nestas primeiras aventuras que este filho de Santa Rita encontrou fora de sua casa. Aos amigos Jacson Daniel, Maxmiller Nóbrega, Giomar Segundo e Joaquim Alvino e Cinthia Raquel, meu sincero apreço.

A minha orientadora não-oficial Lidineide Vieira da Costa, grande historiadora e uma das mentes mais promissoras que tive o prazer de conhecer por essas estradas da vida. Não poderia deixar de agradecer toda atenção, paciência, consideração, paciência, denodo, boa vontade, zelo e paciência. Muita paciência!

Aos professores Antônio Cavalcante (orientador), Renan Aversari, Marialice Lopes, Glauco Coutinho, Juliana Linhares e Ricardo Marinho.

Ao meu amigo e futuro sócio Ruan Vicente, pela camaradagem, presteza, dedicação e boa vontade sempre estampada em suas atitudes.

A Nathalia Roberta, Déborah Suassuna e Maria Luiza, três das melhores pessoas que a vida me apresentou, registro o meu sincero sentimento de carinho e gratidão, nunca esquecerei o que vocês fizeram por mim.

Ao pessoal da Okla! Minha família virtual que desde a “epigênese da infância“ me acompanha, por toda a torcida a contar das primeiras quedas nos vestibulares até os dias de hoje. Os quais, humildemente, agradeço nas pessoas de Waldir, Eric, Fred, Allan, Paulo, Laís, Djudi, Artur, Jhon, Diego, Gabriel e Douglas.

Ao amigos que formam o DTV Advogados Associados, por toda paciência, atenção, predisposição e boa vontade em ajudar ao me acolherem e me tornarem parte da família.

A “galera do fundão!”, historicamente, um local da sala de aula famoso por sua característica única ligado a aparição das maiores mentes pensantes: Muryllo, Aldair, Alessandro, Herbert, Jackson, Adriano (César!), Raquel, Felipe, Fabiano e Andrey.

Aos meus dois grandes mestres Claudiano Gomes e Jandilson Figueiredo, as maiores influências que tive durante esse curso, o meu carinho e gratidão.

E por derradeiro, mas não menos importantes, aos meus afilhados Ezio e Miguel responsáveis diretos pela construção do futuro e pela edificação de um mundo melhor. Carregar tal peso, certamente, não deve ser uma missão simples, mas o que depender desse padrinho babão, irão mais longe que quaisquer outros dois meninos já foram.

A todos vocês, a minha eterna gratidão.

“Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar. É da empresa privada o seu passo em frente, seu pão e seu salário. E agora não contente querem privatizar o conhecimento, a sabedoria, o pensamento, que só à humanidade pertence.”

BERTOLT BRECHT

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo traçar um panorama do emprego da mão de obra terceirizada, com foco nos impactos aos Direitos dos trabalhadores, e da dicotomia formada entre modernização do mercado e valorização profissional. Para tal fim, inicialmente, foi construída uma análise da conjuntura jurídica atual seguindo o marco histórico da implementação do método trilateral de contratação no Brasil, reflexos jurisprudenciais, doutrinários e normativos até a edição da súmula 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho, responsável por trazer pacificação ao trato da matéria. A partir daí se intenta uma investigação sobre o processo de internacionalização do mercado que favoreceu a chegada da terceirização no Brasil, bem como os efeitos desta no Direito do Trabalho. Neste contexto, são avaliados, através de dados estatísticos, os reflexos trazidos pela subcontratação trabalhista, bem como a crise de interesses gerada na relação empregador e empregado. Prosseguindo, cuida-se de compreender, historicamente, a real motivação da precarização perpetrada nas relações trabalhistas, as quais datam desde os séculos XVIII, XIX e XX, em que a industrialização europeia viveu seu apogeu amparada pelos ideais do liberalismo econômico e político. No período aludido verifica-se, ainda, a inércia patronal responsável pela manutenção dos altos patamares de exploração do empregado. Ato contínuo, o estudo segue apontando as conquistas sociais dos trabalhadores, o aparecimento de um ramo jurídico próprio à defesa da categoria e, na contemporaneidade, o Projeto de Lei 4330/04 o qual representa um retrocesso à condição jurídica do trabalhador em favor do aumento produtivo econômico, fator que reafirma a manutenção da divisão ideológica entre os atores da relação de trabalho.

Palavras-Chave: Terceirização. Precarização. Crise de Interesses.

ABSTRACT

This presentation aims to explore and explain outsourced labor, focusing on Labor Rights, and shows the separation between how modern market deals with personal values. For such comparison, initially, an analysis was built on top of legal conjecture, following the historical path of hiring, how the law, doctrines and normative sectors are affected - leading to the hiring act. From there, it's taken on the investigation about the process of internationalization of the market - which favored the arrival of the outsourced labor in Brazil, such as how that changed things in the Labor Rights. In this context, data was gathered and evaluated, so there's a better understanding of how that affects, in a good or bad way, the final employee - such as how employee and employer might have different point of views, leading to a number of different decisions and behaviors. Moving forward, it's also explored the real motivation behind the relationship between employee and employer changing drastically since the 18th century. It was in such century that the discrepancy of those who hired and those who were hired was getting obvious. Since then, studies show "social victories", per se, for the workers, having a legal branch on their side and, nowadays, the Law Project 4330/04, responsible for representing a regression to the worker's legal condition in favor of the raise of productivity in economy, such factor reassures the maintenance of the ideological separation between those different sides of work: the employer and the employee.

Keywords: Outsourcing. Precariousness. Interests crisis.

LISTA DE SIGLAS

- ADC –Ação Declaratória de Constitucionalidade
- ANPT –Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
- BNDT –Banco Nacional de Devedores Trabalhistas
- CCT –Convenção Coletiva de Trabalho
- CF – Constituição Federal
- CIPA –Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT –Consolidação das Leis do Trabalho
- COGE – Comitê de Gestão Empresarial
- CSN – Companhia Siderúrgica Nacional
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- CUT –Central Única dos Trabalhadores
- DIEESE –Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- EPI –Equipamento de Proteção Individual
- FIESP –Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
- FUP – Federação Única dos Petroleiros
- IPEA –Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- MPT – Ministério Público do Trabalho
- MTE –Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT –Organização Internacional do Trabalho
- PL – Projeto de Lei
- RR – Recurso de Revista
- STF – Supremo Tribunal Federal
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- TST – Tribunal Superior do Trabalho
- 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.
- URSS –União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I	15
1. Terceirização: aspectos gerais e desdobramentos	15
2. Terceirização lícita e ilícita.....	17
2.1. Terceirização lícita.....	17
2.1.1 <i>O Trabalhador temporário</i>	18
2.1.2 <i>O Trabalhador responsável pelas atividades de vigilância</i>	19
2.1.3 <i>O Trabalhador responsável pelas atividades de limpeza e conservação</i>	20
2.1.4 <i>O Trabalhador responsável pelos serviços especializados ligados a atividade meio do tomador de serviços</i>	20
2.2. Terceirização ilícita	21
3. Linha do tempo da terceirização no Brasil.....	22
3.1. Evolução Jurisprudencial da terceirização	22
3.2. Terceirização normatizada	24
4. Terceirização no serviço público	26
CAPÍTULO II	30
5. Efeitos diretos da Terceirização: aumento na lucratividade e diminuição das garantias trabalhistas.....	30
6. Algumas palavras sobre o Toyotismo e a globalização no contexto da precarização do trabalho.....	33
6.1. Toyotismo: o estágio embrionário da terceirização moderna	33
6.2. A Globalização e os seus reflexos no Direito do Trabalho.....	36
7. A precarização do trabalho e o processo de coisificação do trabalhador.....	39
A) Sonegação das verbas trabalhistas	40
B) Prejuízos à saúde do trabalhador	42
C) Rotatividade e invisibilidade do obreiro	45
D) Menor remuneração e maior jornada de trabalho.....	46
CAPÍTULO III	49

8. Empregados, empregadores e o choque de interesses como combustível à precarização do trabalho (no passado e no presente).....	49
9. O projeto de lei 4330/2004: a era da terceirização total e o aviltamento avassalador das garantias trabalhistas	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

INTRODUÇÃO

A terceirização está de volta aos palcos dos debates públicos e políticos com o reflexo que a adoção desta medida poderá gerar à condição social do trabalhador. Após a aprovação do Projeto de Lei 4330/2004, do deputado Sandro Mabel, na Câmara dos Deputados, a proposta deverá seguir para análise do Senado Federal e conseqüentemente, sendo o caso, sanção ou veto da Presidência da República. Todavia, a discussão não se restringiu apenas ao Parlamento. Associações, sindicatos e autoridades jurídicas ligadas à proteção do trabalhador consideram a proposta manifestamente inconstitucional.

Atualmente, o trabalho terceirizado é aceito apenas como modelo excepcional para contratação de empregados. O critério adotado para outorga da legalidade à atividade subcontratada, consiste na execução da mão obra desempenhada pelo trabalhador. As tarefas destinadas à finalidade da qual se propõe a exploração econômica principal da empresa, não podem ser relegadas a terceiros. Assim, a contratação da mão de obra terceirizada fica restrita apenas às atividades-meio, isto é, às funções periféricas ao núcleo central desenvolvido na empresa tomadora dos serviços.

Entretanto, longe de ser omissa no tema, a ordem jurídica brasileira sempre ofereceu resistência à subcontratação da mão de obra, elegendo a contratação direta, bilateral, como regra geral. Na verdade, tal incorporação só pôde ser vislumbrada, efetivamente, após o aparecimento da Lei 6.019/74 que versa sobre a contratação de empregados temporários e, na seqüência, com a Lei dos vigilantes 7.102/83. O período posterior a este processo de flexibilização na ótica empregatícia do país ficaria marcado, ainda, pela grande pressão política imposta por parte do empresariado nacional à adesão destas e de outras medidas. Fato que gerou um profundo abalo na jurisprudência nacional atinente à temática. Restou ao TST pacificar o entendimento com a edição da súmula 331, em 1993, no qual se encontra previsto o regime atual das contratações terceirizadas.

Ocorre que a referida proposta de Lei, em trâmite no Congresso Nacional, objetiva maximizar a abrangência das subcontratações a todas as atividades desenvolvidas, abrangendo a possibilidade, inclusive, da contratação voltada à atuação principal das empresas sob o argumento de uma necessária adequação aos

padrões internacionais. Porém, o debate acerca das terceirizações e o *Dumping Social* proveniente da prestação de serviço subcontratado já apresenta números alarmantes nos patamares presentes. O temor ao aumento destas estatísticas tem gerado forte tensão social, favorecendo a multiplicação de debates, seminários e manifestações, em sua imensa maioria, contrários à aprovação desta proposta que tende a prejudicar, ainda mais, os Direitos Sociais da classe trabalhadora. Com isso, o presente estudo propõe-se a questionar sobre a quem, de fato, interessaria a aprovação deste incremento no rol das terceirizações possíveis.

Assentado nesta máxima, buscou-se problematizar a questão do fator gerador da dicotomia presente na disputa entre o aumento na valorização da força de trabalho, defendida pelo trabalhador e, do lado oposto, a reengenharia dos modelos de produção justificada pelos empregadores. A partir daí se intenta desvelar, historicamente, a origem deste choque de interesses responsável por dividir a sociedade em classes sociais, bem como os reflexos no Direito do Trabalho. Seguindo tal lastro metodológico o presente trabalho foi alicerçado em três capítulos:

O Capítulo I retrata o fenômeno da terceirização da forma como se encontra atualmente no ordenamento jurídico nacional. Possui como objetivo fundamental, introduzir o leitor ao reconhecimento dos institutos que permeabilizam a terceirização trabalhista: evolução normativa, jurisprudencial e doutrinária. Trazendo, ainda, os fatores ensejadores da concessão da legalidade, ou não, da atividade terceirizada no setor privado ou Público e a ruptura do clássico sistema de vínculo empregatício, com o aparecimento dos contratos trilaterais.

O Capítulo II, a seu turno, apresenta as diretrizes, influências internacionais, causas e consequências responsáveis pela edificação do fenômeno terceirizante. Inicialmente, analisa-se a origem da terceirização moderna como modo de produção dominante no mercado globalizado internacional, trazendo a lógica das “ilhas de produção” e o conceito de “aldeia global” para o contexto do Direito do Trabalho. Posteriormente, é apresentado um estudo sobre o panorama e os efeitos diretos do emprego da mão de obra terceirizada. Ficando demonstrado, estatisticamente, o impacto jurídico causado por esta técnica de contratação aos empregados subcontratados. Finalmente, levanta-se o questionamento sobre a constitucionalidade desta modalidade

de prestação laboral, por se encontrar em evidente inobservância aos ditames preestabelecidos na Magna Carta.

Por derradeiro, no Capítulo III é realizada uma investigação de cunho histórico e sociológico sobre as motivações que justificam a persistente terceirização. A qual mesmo sendo comprovadamente nociva aos trabalhadores, possui contundente adesão patronal. A narrativa inicia-se na Europa no final do século XVIII, ao traçar uma análise das motivações políticas responsáveis pela formação das primeiras indústrias na Inglaterra. O período é marcado como sendo o prólogo da primeira revolução industrial e o aparecimento da classe trabalhadora, posteriormente denominada proletária. Ato contínuo, as atenções são voltadas às perspectivas da classe operária do século XIX: condição social, união ideológica, reivindicações, revoltas populares e a crise de interesses formadora de um choque axiológico entre as classes trabalhadora e burguesa, tendo o referido embate vivido seu apogeu até o início do século XX. O recorte temporal suscitado é marcado pelo aparecimento de um Estado interventor, em detrimento do liberal, materializado pelo ideal de salvaguarda do Direito do Trabalho. Na sequência, realiza-se uma análise crítica do Projeto de Lei 4330/04 abordando os aspectos constitucionais, filosóficos, sociais, embora não declarados, e jurídicos considerados em uma possível aprovação da medida.

CAPÍTULO I

1. Terceirização: aspectos gerais e desdobramentos

Ao confrontar-se com o neologismo “terceirização” automaticamente somos remetidos a figura de um estranho. Assim, esta terminologia denota o aparecimento de algo ou alguém recém-envolvido em uma relação a qual originariamente não faria parte. Em outras palavras, independentemente do contexto em que esteja sendo empregada a expressão, na dinâmica Gaia Ciência (histórica, jurídico, laboral-trabalhista, interpessoal, econômica etc.), pressupõe a presença de um agente ou entidade fora dos parâmetros clássicos das relações dualistas típicas.

Para o Direito do Trabalho, ramo jurídico responsável pelo estudo da regulamentação da terceirização no âmbito das relações contratuais de labor, tal fenômeno se materializa quando se verifica o afastamento do vínculo empregatício entre a empresa tomadora (leia-se, o lugar onde haverá, de fato, a prestação dos serviços) e os trabalhadores vinculados a este contrato formal de trabalho. Neste diapasão, surge uma empresa interveniente responsável, objetivamente, por arcar com os encargos trabalhistas provenientes dos seus obreiros e fornecer-lhes como a força motriz de trabalho pretendida por outra unidade empresarial, nesse caso, a empresa-tomadora.

Esta modalidade de contratação traz *alume* a quebra do paradigma clássico da bilateralidade contratualista-laboral, a remodelar a relação que antes envolveria apenas o empregador-direto, responsável objetivamente pelos encargos de direção, admissão e coordenação das atividades, e o empregado, obrigado contratualmente a prestação dos serviços de natureza não eventual ao empregador. No momento em que o trabalhador é “mercantilizado”¹ mediante o aparecimento de empresa interveniente, este deixa de ser um dos sujeitos do pacto laboral firmado, passando a ser objeto de um contrato entre as empresas tomadora e a prestadora da mão de obra. Portanto, há nesse instante, o rompimento da relação iminentemente bilateral dando lugar a uma relação trilateral no âmbito das relações empregatícias no Direito do Trabalho.

¹VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 4, out/dez 2012, p 201.

Mauricio Godinho Delgado, atenta para a diagnose que envolve a contratação direta e a contratação indireta, esta, caracterizada pela trilateralidade em uma eventual celebração contratual dessa natureza:

O modelo trilateral da relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação ao caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao Longo de sua História²

Contudo, para que tal fenômeno não se massifique nas relações de trabalho existem limitações legais a sua aplicabilidade, tanto na legislação e doutrina³ quanto na jurisprudência superior consolidada.⁴ Nesse quesito, são observados posicionamentos uníssimos no tocante à vedação da atividade terceirizada quando voltada para a atividade finalística da empresa, não sendo facultado ao empregador a contratação de uma empresa prestadora de serviços objetivando o fornecimento de obreiros para o exercício da atividade a qual se destina sua empresa.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p, 473.

³ A CLT, no art. 581, § 2º dispõe o que se entende por atividade-fim como sendo aquela que, eventualmente, caracterize a especificidade do produto cuja obtenção de todas as demais atividades convirjam. É ilegal, portanto, a terceirização ligada diretamente ao produto final, ou seja, a atividade-fim. Isolando a atividade-fim, todas as demais podem ser legalmente terceirizadas.

⁴ SÚMULA 331 TST - 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

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

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

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que 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.

2. Terceirização lícita e ilícita

2.1. Terceirização lícita

A motivação por trás do referido impedimento legal consiste em fazer com que a relação contratual para admissão de obreiros continue sendo a direta, como regra geral. A ideia é a manutenção empregador e do empregado, prioritariamente, como sujeitos da relação laboral, conforme preconiza o caput dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.⁵

Desse modo, para que o trabalho terceirizado tenha seus efeitos reconhecidos pelo poder Judiciário deverá, sob pena de ser declarada sua nulidade, atender os requisitos que lhe conferem subterfúgio legal, seguindo o que diz a Súmula 331/93 do TST, sendo estes: I – atuação do obreiro em atividade periférica à desenvolvida como centro produtiva na exploração econômica desempenhada pelo empregador; II – o obreiro não terá vínculo empregatício com a empresa tomadora na qual exerce suas atividades; devendo este, então, exigir a contraprestação contratual pertinente ao seu labor diretamente à empresa interveniente pela qual foi contratado. Assim, nesses casos, não haverá por parte da empresa-tomadora exigência da pessoalidade e da subordinação direta do empregado.

O entendimento fundamentado da doutrina, instrumentos normativos e jurisprudenciais, atualmente, impedem que a terceirização seja regra geral na contratação de empregados. Com isso, fica mantido o caráter excepcionalíssimo deste modelo genérico de contratação da força de trabalho. Partindo desta premissa, pontua Mauricio Godinho Delgado:

Atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas, originalmente, pelo antigo texto da Lei n.5.645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras semelhantes”. São também outras atividades meramente instrumentais, de

⁵ 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.

estribo apoio logístico ao empreendimento (Serviço de alimentação aos empregadores do estabelecimento etc.)⁶

Assim, os casos particulares permitidos para que a terceirização ocorra dentro dos parâmetros da licitude estão assentados na súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST e subdivididos em quatro grandes grupos: trabalhadores temporários;trabalhadores que desempenham serviços de vigilância;trabalhadores responsáveis por atividades de conservação e limpeza e, por fim, os trabalhadores responsáveis pela prestação de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador.

2.1.1 O Trabalhador temporário

O primeiro grupo, refere-se à mão de obra prestada por trabalhadores temporários. Embora já existisse legislação própria ao tempo da edição da súmula 331 (Lei n. 6.019/74), entendeu o TST ser devida a edição do item I para que não recaíssem dúvidas na aplicabilidade da referida lei e de todos os seus requisitos legais de validade dentro da ótica da terceirização lícita. Vale dizer, para que essa modalidade de contratação gozede condão da legalidade, deverá se dar de forma exclusivamente excepcional. Sendo aceita apenas em caso de necessidade imperiosa de material humano, em razão de acréscimo de serviço extraordinário de serviços da empresa tomadora (períodos de *boom* comercial em razão de festividades, por exemplo) ou por necessidade transitória e atual de substituição de pessoal do quadro permanente da empresa: licença maternidade, questões previdenciárias, férias etc.

No entanto, torna-se imperioso diferenciar o trabalhador temporário com a figura do trabalhador contratado por prazo certo. Inicialmente porque para este último a contratação se dá rigorosamente na forma direta, numa relação bilateral clássica (sem a intervenção de uma empresa prestadora de mão de obra), além disso, o trabalhador admitido por curto prazo tem sua contratação regida pelos artigos 443 e 445 CLT⁷,

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p, 489.

⁷ Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
b) de atividades empresariais de caráter transitório;

atentando-se ainda ao artigo 451, do mesmo diploma legal, que estabelece o limite máximo de dois anos como período de serviço a ser prestado pelo trabalhador contratado em regime de curto período.

2.1.2 O Trabalhador responsável pelas atividades de vigilância

Neste segundo grupo, item III da Súmula 331 do TST, estão os serviços de vigilância. Como no caso do trabalhador temporário, a classe dos vigilantes também detinha uma legislação própria (Lei 7.102/83) que regulamentava o exercício da profissão ao tempo da edição do entendimento jurisprudencial superior. No entanto, o referido instrumento normativotratava apenas do seguimento bancário.⁸ Observa-se, assim, a grande inovação trazida pela referida Súmula ao estender aos demais estabelecimentos comerciais a possibilidade de fazer uso da mão de obra terceirizada para as atividades pertinentes a vigilância.

Outro aspecto relevante a ser observado é a diagnose entre as funções do vigia e a do vigilante.⁹ Enquanto o primeiro cuida de atividade fixada diretamente pelo seu empregador visto que não é empregado terceirizado; o vigilante exerce seu mister no tocante à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de estabelecimentos

c) de contrato de experiência.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

⁸Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado atenta para o caráter inovador trazido pela súmula 331 do TST; ao traçar um paralelo com a súmula 256 do mesmo tribunal que mantinha o entendimento da Lei 7.102/83 e o serviço de vigilância apenas no âmbito bancário. Com a nova acepção, ficou estendida a quaisquer segmentos econômicos a possibilidade de terceirizar o serviço de vigilância. O que acabou acarretando em uma alteração legislativa (dada Lei p. 9.017 de 1995) à lei 7.102/73 conforme a redação do novo artigo 1º, caput: “Art. 1º É vedado o funcionamento de qualquer estabelecimento financeiro onde haja guarda de valores ou movimentação de numerário, que não possua sistema de segurança com parecer favorável à sua aprovação, elaborado pelo Ministério da Justiça, na forma desta lei.” (DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p, 488).

⁹**VIGIA E VIGILANTE. DIFERENCIAÇÃO.** A função do vigilante se destina precipuamente a resguardar a vida e o patrimônio das pessoas, exigindo porte de arma e requisitos de treinamento específicos, nos termos da lei nº 7.102/83, com as alterações introduzidas pela lei nº 8.863/94, exercendo função parapolicial. Não pode ser confundida com as atividades de um simples vigia ou porteiro, as quais se destinam à proteção do patrimônio, com tarefas de fiscalização local. O vigilante é aquele empregado contratado por estabelecimentos financeiros ou por empresa especializada em prestação de serviços de vigilância e transporte de valores, o que não se coaduna com a descrição das atividades exercidas pelo autor, ou seja, de vigia desarmado, que trabalhava zelando pela segurança da reclamada de forma mais branda, não sendo necessário o porte e o manejo de arma para se safar de situações emergenciais de violência.” (TRT-3ª Reg., 6ª T., RO-00329-2014-185-03-00-6, Rel. Juíza Convoc. Rosemary de Oliveira Pires, DEJT 14.07.2014).

públicos ou privados, realização de transporte de valores e demais atividades que se façam necessárias dentro de sua competência profissional.

Em suma, o vigia executa os serviços observando a boa ordem do estabelecimento, enquanto o vigilante é o profissional incumbido da defesa patrimonial da empresa tomadora, impedindo ou inibindo a ação criminosa, razão pela qual precisa de qualificação técnica que lhe traga a competência para desempenho destas funções.

2.1.3O Trabalhador responsável pelas atividades de limpeza e conservação

O terceiro grande grupo, insculpido no Item III da Súmula 331 do TST, refere-se ao trabalhador terceirizado que presta serviços de limpeza e conservação através de uma empresa interveniente. Embora ainda se discuta alguns aspectos quanto a legalidade da terceirização na prestação de serviços de conservação e limpeza, por meio das empresas prestadoras de mão de obra, o entendimento predominante é o de que há licitude na contratação quando houver a observância dos imperativos legais pertinentes.

Logo, para que a mão de obra terceirizada assim se caracterize é, fundamentalmente, necessária a ausência dos requisitos do artigo 2º da CLT na prestação dos serviços como pessoalidade ou subordinação, por exemplo, não configurando, dessa forma, vínculo empregatício com a empresa tomadora.¹⁰

2.1.4 O Trabalhador responsável pelos serviços especializados ligados a atividade meio do tomador de serviços

O quarto grande grupo tem como escopo fundamental as atividades desempenhadas por empregados que prestam serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Esta categoria também pode ser encontrada na leitura do item III da Súmula 331 do TST, e diz respeito aos obreiros com formação técnica elevada que podem se encaixar, eventualmente, como mão de obra terceirizada em uma empresa tomadora. Portanto, não há vedação legal desde que o trabalhador não atue diretamente na atividade-fim da exploração econômica desempenhada pela empresa-tomadora dos seus serviços. Um exemplo clássico para a situação em comento seria o profissional

¹⁰ Art. 2º, caput, CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Técnico em TI, responsável pela execução dos serviços informáticos em uma instituição de ensino superior.¹¹

2.2. Terceirização ilícita

Qualquer situação de emprego terceirizado que não obedeça, estritamente, os parâmetros legais elencados no rol da súmula 331 do TST não gozará do amparo jurídico pertinente. Assim, uma empresa que, eventualmente, não atenda aos requisitos legais, para o desempenho da atividade da terceirizada, assumirá o vínculo original da empresa locadora da mão de obra imediatamente. Terá surgido, em favor do obreiro a responsabilidade objetiva (não mais subsidiária) com a empresa tomadora. Nesse sentido, assevera Sergio Pinto Martins discorrendo sobre os aspectos caracterizadores da ilicitude em um pacto laboral e os efeitos gerados da inobservância destes:

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados. Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego. Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador. Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços.¹²

Notadamente, por figurar como um dos polos responsáveis, subsidiariamente, caberá a tomadora arcar com todas as obrigações legais existentes em um contrato de trabalho celebrado de forma direta, empregado e empregador, e devendo

¹¹ O técnico em Tecnologia de Informação (TI) é o responsável pelo desenvolvimento, implementação e atualização dos recursos informáticos básicos necessários como instalação e administração de servidores, gerenciamento de redes de computadores, manutenção dos sistemas operacionais e quais cuidados uma empresa deve ter com a segurança de seus dados.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 28.ed. 2012: Atlas, p, 153.

arcar, inclusive, com as correções em uma eventual defasagem salarial de parcelas ocorridas em face a tentativa de fraude a CLT.¹³

3.Linha do tempo da terceirização no Brasil

3.1. Evolução Jurisprudencialda terceirização

A terceirização é um fenômeno relativamente novo no sistema jurídico trabalhista brasileiro,de tal modo que a própria jurisprudência foi forçada a se debruçar sobre aproblemática, só em findos das décadas de 80 (oitenta) e 90 (noventa) quando, efetivamente, este começava a demonstrarcertarelevância no âmbito das relações contratuais de trabalho,dentro das prestações de serviços por parte das empresas interpostas. Naturalmente, a multifacetária realidade surgida proveniente dos entendimentos destes julgados fez com que o TST editasse duas súmulas a 256¹⁴ e a 331 (vindo estaa revogar posteriormente a primeira), visando trazer uma conformidade ao trato da matéria.

Por esta razão,o trabalhador necessitava de uma pacificação no campo dos entendimentos jurídicos que só se daria com acriação de instrumentos normativos,os quais lhe confeririamlegalidade no desempenho de suas atividades. Assim,em vista a ausência de clareza no trato da matéria, ao empregado restava a insegurança proveniente de um vazio-normativo (e jurisprudencial)predominante em suas atividades laborais. Este terreno fluido sacramentava, portanto, o favorecimento de sucessivos casos de má-fé patronal,tanto por parte da empresa prestadora de serviços,quando não cumpria com sua contraprestação contratual perante o obreiro,quanto da empresa tomadora que alegava não recair sobre si responsabilidade alguma no adimplemento das verbas trabalhistas com o mesmo.

¹³ RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. Nos termos da Súmula nº 331, VI, do TST, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, inclusive os débitos de natureza fiscal (imposto de renda). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 1454120115050023, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 08/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015)

¹⁴SÚMULA Nº 256 DOTSTCONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Ao se deparar com tal situação de convulsão laboral, o TST editou, através das referidas súmulas, seu entendimento consolidado-vinculante sobre o trabalho terceirizado com o fito de trazer menos abstração a problemática enfrentada pelas relações de trabalho da época. Houve, contudo, bastante dissonância em relação a Súmula 256 e sua aplicabilidade, fato que acabou transformando o remédio para a situação em uma verdadeira antítese à problemática ao gerar ainda mais dúvidas entre os operadores desta.

O objetivo precípuo, como se sabe, e razão pela qual surgiu a Súmula 256 foi editada, seria o de trazer segurança jurídica e clareza às relações trabalhistas da época. O primeiro ponto atacado no entendimento desta súmula, oriunda do TST, foi o fato do rol de possibilidades elencados ser bastante taxativo e excludente ao passo que restringia as possibilidades de terceirização apenas ao Trabalho temporário e em serviços de vigilância. Por este entendimento restritivo, o instrumento jurisprudencial em comento acabou sendo alvo de feroz oposição de alguns estudiosos da matéria e empresários que apontavam para uma modernidade palpitante, a qual se avizinhava rapidamente e exigia outras possibilidades além das apontadas na presente súmula (argumentação usada para todas flexibilizações ou tentativas que viriam anos mais tarde).¹⁵

Após sucessivas críticas ao caráter genérico apresentada na súmula 256, restou ao TST o reconhecimento das outras classes de trabalhadores terceirizados como as dos responsáveis pela conservação e limpeza; e os profissionais responsáveis pelo trabalho especializado desempenhado por profissional competente desde que não ligado, diretamente a atividade-fim da empresa tomadora. Ante estas necessidades, e a uma maior aproximação da realidade social vivida no Brasil, se deu a edição da Súmula 331 que marcou uma maior flexibilização normativa em decorrência do entendimento jurisprudencial do TST.

¹⁵ Segundo Gabriela Neves Delgado a década de 1990 ficou caracterizada, pela adoção do toyotismo como modo de produção prioritário pela classe empresarial. O que resultou numa profunda ruptura no cenário trabalhista brasileiro que passou a ter forte presença da terceirização trabalhista em praticamente todos os setores da economia privada. Ao passo que no público, a terceirização tomou um caminho mais lento e gradual. (DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo 1.ed. 2014: LTr, 201, p 12.)

Com essa nova concepção, agora consolidada, além das modalidades recém-incorporadas ao rol de atividades permitidas como mão de obra terceirizada, houve inovação ao tempo que foi incorporado no texto da Súmula (item II) com a vedação constitucional sobre a impossibilidade no reconhecimento do vínculo empregatício com Administração Pública. Logo, sem a realização de certame público de livre concorrência, em consonância com o artigo 37, §2 da Constituição Federal de 1988¹⁶ qualquer ato nesse sentido restará nulo de pleno direito.

3.2. Terceirização normatizada

Em se tratando de texto normativo, no que concerne a subcontratação, a CLT traz a contratação indireta da mão de obra apenas nos casos das empreitadas, subempreitadas e pequena empreitada (espécies previstas nos artigos 455 e 652, a, III da CLT) o que demonstra um flagrante descompasso estrutural em relação aos parâmetros sociais presentes. Contudo, é preciso considerar o momento da criação do referido diploma legal, nos idos de 1940 a terceirização não representava, estatisticamente, uma tendência significativa no contexto nacional. A lógica terceirizante da globalização ainda não chegara, efetivamente, ao Brasil. Em verdade, o cenário global, de então, estava à beira de um colapso econômico por conta da segunda grande guerra que se encontrava em curso.

Tal quadro desfavoreceu a maximização iminente da industrialização no país e, felizmente, retardou o início da atividade terceirizada em larga escala. Situação inversa pode ser observada nos Estados Unidos da América, por exemplo, a demanda por material bélico fez com que as indústrias buscassem mão de obra imediata (temporária) tendente a suprir a demanda. No Brasil, porém, só em fins de 1950 (pós guerra) o modelo básico organizacional das relações de produção sentiu o aparecimento da forma trilateral na contratação de seus obreiros, a terceirização enfim começava a figurar

¹⁶Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

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

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

§ 2º A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

estatisticamente como alternativa à clássica bilateralidade existente nos pactos laborais celebrados até então.

Porém só em findos da década de 60 e início dos anos 70, o ordenamento veio a adotar medidas jurídicas expressas ante a necessidade de um posicionamento estatal forte. O primeiro instrumento normativo surgido desta crise gerada pela ausência de mecanismos legais expressas foi a Lei 5.645/70, aprovada pelo Decreto-Lei 200/67, que dispunha sobre a contratação de mão de obra indireta por parte da administração estatal. Em seguida surgiram as Leis 6.019/74 e 7.102/83 que sacramentaram o aparecimento, efetivo, da mão de obra terceirizada no mercado privado. Estas leis regulavam, em suma, a atividade desempenhada pelo trabalhador temporário e sobre a vigilância bancária.

Ato continuo através da Lei n. 8.949/1994, foi acrescentado o parágrafo único do artigo 442 da CLT trazendo inovações no tocante as cooperativas e ao regime de vínculos empregatícios a estas pertinentes. Em síntese, a alteração promoveu grandes mudanças na responsabilização dos associados e das empresas tomadoras de serviço, ao permitir que: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.” Com isso, a CLT flexibilizava a possibilidade de mais contratações indiretas mediante a subcontratação empregatícia.

As alterações normativas trazidas pelo instrumento legal citado, a época recém-chegado, protagonizou uma grande inovação no trato da matéria e jurisprudência pátria, fato que ficou evidenciado na influência direta, claramente, notável nas Leis supervenientes a alteração do artigo 442 da CLT. Como é o caso, por exemplo, das Leis 8.036/90 (lei que disciplina o fundo de garantia por tempo de serviço)¹⁷, 8.987/95¹⁸

¹⁷ Conforme pode ser visto no artigo 15, §1 da lei 8.036/90 há clara referência a relação trilateral trabalhista. Art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n° 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n° 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

¹⁸ O artigo 25 da lei 8.987/95 traz insculpida a possibilidade da contratação indireta. Art. 25. Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenua essa responsabilidade.

e 9.472/97¹⁹ (são as Leis responsáveis, respectivamente, por concessionárias do serviço público no campo da energia elétrica e rede de telefonia) as quais foram elaboradas sobre a égide de uma nova realidade social. Notadamente houve uma necessidade de adequação gradual no trato da disciplina em proporções consideráveis, houve uma desmistificação da temática, inclusive, com reflexos jurisprudenciais (súmula 331 do TST).²⁰

4. Terceirização no serviço público

A contratação de mão de obra terceirizada, contudo, não é característica exclusiva às empresas privadas, à administração pública também é facultada a possibilidade de contratação por meio desta modalidade atípica. Há, entretanto, especialidades no que concerne ao trato da matéria, quando da ocorrência de fraudes que eventualmente retirem o caráter lícito do trabalho prestado. Ou seja, diferentemente do que ocorre com as empresas privadas, sendo constatada a inobservância legal por parte da empresa prestadora de serviço, o vínculo empregatício não recairá sobre a tomadora de serviços, pois, a Constituição Federal no artigo 37, II, §2, determina que nas entidades da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional é necessário a aprovação prévia em concurso público de provas ou provas títulos para ingresso no serviço público.

Em consequência desta regra, fica nítida a vedação constitucional para um eventual reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração Pública senão por vias de concurso prévio em consonância com o artigo 37 da Constituição. Assim, mesmo em se verificando a ilicitude na atividade desempenhada pelo obreiro, não será admitido o reconhecimento da relação empregatícia com a tomadora de serviços sob pena de tal ato ser considerado nulo de pleno direito. A Súmula 331 do TST, II, ajustando-se ao requisito normativo constitucional singularizou o trato da matéria: “a

§1o Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

¹⁹ Dispõe a Lei 9.472/97 em seu artigo 94, II, sobre a possibilidade de contratação de mão de obra terceirizada pela concessionária. Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p,480.

contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional”.

Apar dessa realidade, o grande desafio enfrentado pelo judiciáriotrabalhista é o de não desamparar totalmente o trabalhadoreventualmente prejudicado por uma inobservância legal por parte da empresa prestadora de serviços. Todavianão poderá desrespeitar os ditames legais consolidados no ordenamento jurídico. Até o ano de 2011, a jurisprudência teve entendimento dissonante sobre como deveria agir uma vez que fosse constatado casos de ilegalidade em que a Administração Pública figurasse como tomadora de serviços. Naquele momento nem o artigo 37 da CF e nem a Súmula 331 do TST respondiam ou ilustravam o que deveria ser feito em tais casos, havendo apenas à mera proibição formal.

Três posicionamentos, porém, em meio a profusão oriunda desta fluidez conjuntural ganharam corpo e espaço no cenário interpretativo da jurisprudência. O primeiro, pertencente a uma ala mais radical, entendia que sendo a terceirização ilícita e o vínculo empregatício com Administração Pública não poder se dar senão da forma como preconiza o artigo 37 da CF, não haveria que se falar em qualquer responsabilidade por parte do Ente Público tomador de serviços; a segunda corrente, apresentava-se também sob um viés vanguardista, pois defendia o reconhecimento do vínculo empregatício com Administração Pública em caso de comprovação de atividade terceirizada ilícita; e , por derradeiro, a corrente de pensamento mais aceita era a que figurava entre os dois polos opostos supra citados (negativa do vínculo ou reconhecimento total deste). Defende-se, nesse viés intermediário de pensamento, em suma, a compatibilização entre a constituição e as garantias trabalhistas desde que esta não se contraponha aos preceitos norteadores da Carta Magna.

Entretanto surgiram dúvidas no tocante a consonância entre as normas, defendida por esta terceira corrente. Houve dificuldades na compreensão de como se daria a “harmonização” alegada por seus defensores, por se tratar, a grosso modo, de uma eventual flexibilização de uma vedação constitucional expressa. O entendimento adotado, contudo, foi de que não poderiam ser tolerados atos discriminatórios aos obreiros provenientes de uma terceirização eivada de ilicitude. O exame nesse caso foi fundamentalmente principiológico, vez que não se pode dispor das garantias

fundamentais inerentes ao cidadão e ao trabalhador (artigo 5º, caput, I,²¹ e no artigo 7º, XXXII, da CF²²), buscando-se evitar um afastamento do postulado da igualdade, primado básico no ordenamento brasileiro.

A maior aceitação deste entendimento fez com que o TST em 2011 editasse a Orientação Jurisprudencial de número 383²³ autorizando o Julgador a aplicação analógica do artigo 12, a, da Lei n. 6.019/74,²⁴ visando conferir ao obreiro algumas garantias trabalhistas oriundas do contrato celebrado com a empresa interveniente. Dessa forma, ao ficar comprovado que houve, de fato, atuação irregular de trabalhador terceirizado contratado por empresa prestadora de serviços sendo a Entidade Pública a tomadora, embora não gerando vínculo empregatício com a mesma, não se pode afastar o princípio da isonomia entre os obreiros (terceirizados e não-terceirizados). O direito as verbas trabalhistas provenientes do contrato de trabalho devem ser asseguradas pela Administração em caso de desvirtuamento da atividade terceirizada.

Assim, a responsabilidade subsidiária aludida no item IV da súmula 331 do TST trouxe reflexos diretos para o Ente Público, como na esfera privada, com ressalva a não obrigatoriedade do registro da CTPS por se tratar de vedação constitucional direta.²⁵ Atualmente, após decisão recente do Supremo Tribunal Federal na ADC 16²⁶, o

²¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

²² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

²³ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

²⁴ Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

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

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p.497.

²⁶ RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art., 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, procedente. Voto

TST editou o item V, Súmula 331, com o fito precípua de trazer uma maior uniformização jurisprudencial e favorecer a compreensão dos operadores do Direito. Desde então, tendo sido considerada a responsabilização subsidiária da Administração Pública, no que tange ao adimplemento das verbas trabalhistas nos moldes do item IV (Súmula 331), caso haja inobservância por parte desta na fiscalização das empresas interpostas e na prestação do serviço efetuado pelo trabalhador.

Em vias gerais, o diálogo existente atualmente entre o respeito as garantias trabalhistas e a atenção inescusável aos ditames constitucionais, promovido pelo TST e STF, tem favorecido a criação de um ambiente menos hostil ao trabalhador. Embora haja certa dificuldade na comprovação da eventual conduta culposa por parte da Administração Pública (conforme pode ser vista na decisão do TST - RR: 78003920095040451, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro),²⁷ há nesse sentido uma inequívoca sensação de segurança maior em relação as últimas décadas.

vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995.

(STF - ADC: 16 DF, Relator: Min. CEZAR PELUSO, Data de Julgamento: 24/11/2010, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-173 DIVULG 08-09-2011 PUBLIC 09-09-2011 EMENT VOL-02583-01 PP-00001)

²⁷RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA COM RELAÇÃO À PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. A jurisprudência desta Corte está pacificada no sentido de que cabe ao empregado o encargo de comprovar a prestação de serviços para a empresa tomadora, por se tratar de fato constitutivo do direito ao reconhecimento da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços prestados. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST - RR: 78003920095040451, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/11/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015).

CAPÍTULO II

5.Efeitos diretos da Terceirização: aumento na lucratividade e diminuição das garantias trabalhistas

A possibilidade de se ter uma otimização no serviço prestado, acarretada pela contratação de uma empresa-interposta, incumbida de tratar diretamente de certas atividades periféricas, de fato, representa algo revolucionário sob ótica do aumento na produtividade e na especialização das atividades-fim desenvolvidas por uma eventual empresa-tomadora. Na verdade, para o empregador, não só do ponto de vista prático pode ser observada a dinamização gradual das atividades trazidas pela subcontratação, notam-se, ainda, avanços significativos no custo-benefício, proveniente da contratação de mão obra terceirizada.²⁸ A adoção desta modalidade concorrente de mão de obra tem reflexos claros na redução do quadro-direto de empregados e no aumento da competitividade de mercado, havendo, sobretudo, um crescimento exponencial na lucratividade sem a necessidade de maiores investimentos na produção.²⁹ Tantas vantagens, do ponto de vista mercadológico, naturalmente gerou uma adesão maciça da classe empresarial o que tornou esta modalidade de contratação a quase unânime forma indireta de vínculo empregatício.

²⁸ CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Campus. 1999, p, 34.

²⁹ GIOVANELA, Adriana; HAERTHEL, Susan Mara. **Terceirização: vantagens e desvantagens. Percepção dos colaboradores e gestores na empresa de tecnologia de informação (TI)**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.3, n.4, p.488-511, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031.

Entretanto, o apreço ao Valor Social do trabalho³⁰ (inerente a figura do trabalhador) insculpido na Carta Política não acompanhou evolução experimentada pelo empresariado. Observa-se, com frequência, um distanciamento sistemático das garantias trabalhistas (não apenas notocante a referida premissa basilar constitucional) o que gera uma série de reflexos econômicos, sociais e danosos à saúde do trabalhador. Nesse sentido, observa Márcio Túlio Viana:

O modelo vertical das empresas nasceu nos Estados Unidos, por volta dos anos 20. A meta era reduzir riscos, a partir do controle acionário dos fornecedores. Já o modelo horizontal, em expansão desde os anos 70, quer basicamente manter o mesmo patamar de lucros numa economia em retração. Do ponto de vista das empresas, a terceirização traz vantagens: baixa os custos, crescendo os lucros. Permite o ingresso rápido e simples de mão-de-obra. E em geral aumenta a produtividade, pois permite que as forças se concentrem no foco principal da atividade. Já do ponto de vista dos trabalhadores, só traz desvantagens. Ao invés de aumentar, reduz postos de trabalho. Dobra a carga de subordinação. Pulveriza a ação coletiva. Destroi o sentimento de classe. Degrada as condições de higiene e segurança. E, de quebra, reduz salários. Naturalmente, se os salários são baixos é porque os lucros são altos. Há alguns anos, por exemplo, um segurança do Banco do Brasil recebia cinco vezes menos do que era pago per capita à empresa que o contratava. Ao mesmo tempo, a intensidade do trabalho é maior: estudos mostram que um digitador terceirizado, que presta serviços a bancos, toca o teclado três vezes mais que um bancário na mesma função. O pior é que certas fraudes contam com a cumplicidade do próprio poder público. Um exemplo é a Portaria MT nº 865/95, que impede a autuação dos fiscais quando a empresa descumpra a lei, com apoio em convenções ilícitas. Outro exemplo são as cooperativas de trabalho, sobre as quais falaremos adiante.³¹

A terceirização, atualmente, já é considerada pelas associações de proteção ao trabalhador e os sindicatos de classe como a maior adversária dos direitos trabalhistas conquistados desde a edição da CLT em 1943.³² O fator propulsor dessa aversão à subcontratação da mão de obra laboral repousa na insegurança jurídica em decorrência à fragilização das relações de trabalho.

A expressão “precarização do trabalho” reflete o enfraquecimento das garantias trabalhistas pertinentes à figura empregador. Tal fenômeno pode ser caracterizado quando

³⁰ O valor social do trabalho constante artigo 1º da Constituição Federal nos revela que a cidadania e a importância do trabalho são premissas básicas e objetivo geral desta nação no tocante à concretização do Estado Democrático de Direito.

³¹ VIANA, Márcio Túlio. **Fraude à lei em tempos de crise**. Palestra proferida para os colegas do Rio (X EMAT) e Minas (CEPE), outubro-novembro/1996.

³² Segundo o Sociólogo do Trabalho Ruy Gomes Braga Neto a consolidação da atividade terceirizada representa a maior derrota popular desde o golpe militar de 1964. Entende o professor da USP que a terceirização se configura como o maior atentado à CLT e representa um grande retrocesso legislativo. Por fim, defende que este projeto de pesquisa a maior derrota dos trabalhadores nas últimas décadas. **Lei da terceirização é a maior derrota popular desde o golpe de 64**. Disponível em < <http://www.cartacapital.com.br/economia/lei-da-terceirizacao-e-a-maior-derrota-popular-desde-o-golpe-de-64-2867.html> > Acesso em 10 de abr. 2016.

há um aumento significativo da sonegação de verbas trabalhistas básicas oriundas do contrato de trabalho, riscos à saúde e a integridade física do laborista, rotatividade no ambiente de trabalho, informalidade nas contratações, dificuldades em se associar sindicalmente e quaisquer outros problemas que venham a desvirtuar os interesses classistas, havendo, nestes casos há flagrante diminuição na qualidade e no valor social do trabalho.³³

Para ilustrar a dicotomia existente entre produtividade e condição de trabalho, analogicamente, pode ser utilizado o estudo das grandezas inversamente proporcionais (Trata-se de um instrumento matemático para demonstrar a relação de crescimento, decrescimento e sua proporcionalidade numa determinada relação).³⁴ No presente caso, assim poderia ser considerado: à medida em que há um aumento na produtividade e no lucro da empresa-tomadora, haverá conseqüente diminuição das garantias trabalhistas e um menor investimento na força de trabalho representada, nessa relação matemática, pela figura do trabalhador.

Notadamente pode ser vislumbrado um conflito de interesses entre empregadores e empregados, enquanto os primeiros visam uma modernização da mão de obra e maximização dos lucros com a diminuição conseqüente do capital investido; os trabalhadores buscam melhores condições de trabalho e valorização da figura humana enquanto força motriz responsável pela produtividade. Em razão deste choque de anseios entre as classes houve a necessidade de um maior diálogo entre os sindicatos de empregadores e empregados, objetivando uma conveniência pacífica entre as reivindicações das duas vertentes.

As tendências liberais trazidas pela nova reorganização do capital mundial impeliram o aumento das Convenções Coletivas de Trabalho (CCT),³⁵ principal ferramenta na busca e obtenção de uma harmonização entre as representações. Nestas reuniões são celebrados atos jurídicos solenes pactuados entre os sindicatos (ou

³³ VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 4, out/dez 2012, p 212.

³⁴ Grandezas inversamente proporcionais são situações em que concorrem operações matemáticas inversas, isto é, ao se dobrar uma determinada grandeza, uma outra, conseqüentemente, será reduzida à metade. Um exemplo clássico de duas grandezas inversas são o tempo e a velocidade.

³⁵ Convenção Coletiva é uma espécie contratual ajustada entre o sindicato dos trabalhadores e empregadores, portanto, trata sobre as condições de trabalho (direito e deveres) dos trabalhadores representados pelo sindicato; e empregadores, representado pelo sindicato patronal. A convenção coletiva pode alargar as garantias trabalhistas, seguindo, sempre, as referências normativa.

federações) de empregadores e de empregados, tendo como premissa básica o estabelecimento de regras nas relações de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias, econômicas ou profissionais. Contudo, a reengenharia social trazida pelo ideal da subcontratação após 1970 (Toyotismo e Globalização) exigiam uma adequação imediata para poder se instalar e dar continuidade ao processo de aproximação entre os estados. Era, oficialmente, o marco inicial da corrida pela mundialização do capital.

6. Algumas palavras sobre o Toyotismo e a globalização no contexto da precarização do trabalho

6.1. Toyotismo: o estágio embrionário da terceirização moderna

Toyotismo é o nome dado a um modo de produção, de origem japonesa, desenvolvido por Taichiro Ohno, engenheiro-chefe da Toyota nos finais da década de 40 (razão pela qual também é chamado de Ohnismo) cujo principal objetivo era o de trazer maior dinamicidade aos parâmetros de produtividade no Japão pós-guerra. Havia no mercado japonês uma crescente procura voltada à produtividade diversificada, porém o país ainda tinha sua economia centrada nas grandes demandas produtivas e nos estoques de um mesmo produto, conforme propunha o modelo fordista.³⁶

Com a adoção do padrão de Taichiro Ohno, houve uma inversão total na mentalidade econômica, mercadológica e produtiva na Toyota. A adoção do Toyotismo, para o Japão, foi uma medida quase obrigatória, visto que o país não detinha uma mão de obra abundante e nem tampouco um mercado consumidor hábil para uma produtividade em larga escala, por se encontrarem um processo de reestruturação social oriundo da recessão causada pelo advento da segunda guerra mundial.³⁷ Dessa forma, o empresariado japonês entendeu que a possibilidade de manter a lucratividade em parâmetros aceitáveis seria auferir lucro na produção singular (em

³⁶ “Fordismo” é o nome dado ao modo de produção pautado na fabricação em massa, criado pelo norte-americano Henry Ford inspirado nos estudos de Frederick Winslow Taylor. Esse método consiste num aumento significativo da produção e estoque de produtos. Resultando assim, num aumento das vendas que, por sua vez, iria permitir manter baixo o preço do produto.

³⁷ GUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo. 1.ed.1999: Boitempo Editorial, p, 67.

cada produto) e não mais em grandes escalas ou estoques. Revogava-se, então, a linha de montagem fordista e dava-se início a “ilha de produção” toyotista.³⁸

Esta nova acepção de mercado, marcou o abandono de um mundo enrijecido fisicamente ao favorecer a aparição de outro dinâmico, pautado na fluidez dos acontecimentos. Ao analisar os elementos estabilizadores da economia, Eric Hobsbawm entende que a década de 70 para o mercado japonês inaugurava o início de uma nova era para o capitalismo de mercado:

Como observaram os economistas, os elementos que estabilizavam a economia eram de fato mais fortes agora que antes, embora governos de livre mercado, como os dos presidentes Reagan e Bush nos EUA, e da sra. Margaret Thatcher e seu sucessor na Grã-Bretanha, tentassem enfraquecer alguns deles (World Economic Survey, 1989, pp. 10-1). Controle de inventário computadorizado, melhores comunicações e transportes mais rápidos reduziram a importância do volátil “ciclo de estoques” da velha produção em massa, que resultava em enormes estoques “só para a eventualidade” de serem necessários em épocas de expansão, e depois parava de chofre quando os estoques eram liquidados em épocas de contração. O novo método, iniciado pelos japoneses, e tornado possível pelas tecnologias da década de 1970, iria ter estoques muito menores, produzir o suficiente para abastecer os vendedores just in time (na hora), e de qualquer modo com uma capacidade muito maior de variar a produção de uma hora para outra, a fim de enfrentar as exigências de mudança. Não seria a era de Henry Ford, mas da Benetton.³⁹

A lógica desse novo modelo produtivo favoreceu uma alternância à realidade fisiologicamente mecanizada e automatizada defendida pelo Fordismo/Taylorismo. Agora dispensava-se a necessidade de se ter um operário especializado em determinada atividade, no momento em que se adotava uma produção tendente a suprir apenas as demandas mais pontuais e necessárias do mercado. Operava-se, dessa forma, a flexibilização na produtividade objetivando a crescente melhoria na qualidade final e, agora, diversificados produtos. Consequentemente, para o trabalhador, força motriz nessa quebra de paradigmas, houve grande alteração nas relações de trabalho, vez que o mesmo deveria ser mais qualificado e participativo. A polivalência, portanto, era a marca deste novo modo de produção.⁴⁰

³⁸ O Termo “Ilha de produção” faz alusão ao espaço onde os trabalhadores estão postos de forma a atender as demandas de trabalho.

³⁹ HOBBSAWM, Eric J. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914 – 1991**. São Paulo. 2.ed. 2013: companhia das letras, p.394.

⁴⁰ Para Ricardo Antunes uma das características da “polivalência” está na exigência individualizada do mercado. Seus aspectos principais são um menor tempo na produtividade acompanhado de um padrão de qualidade adequado a necessidade do mercado consumidor. (ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as**

O sistema de “produção enxuta”⁴¹ trouxe três grandes princípios consigo: horizontalidade (equipes autônomas com ausência de subordinação entre si); aperfeiçoamento (traduz-se na necessidade de um desenvolvimento continuado); e o princípio do “Just in time” (redução quase total do estoques, a produção deverá atender apenas a demanda). Esta organização do trabalho, sob a égide da flexibilidade e da polivalência, como dito, buscava suprir as necessidades atuais do mercado. Contudo, do ponto de vista profissional, o modelo toyotista, não trouxe qualquer melhoria à qualidade de vida do trabalhador ou significativo avanço de sua situação fática em relação ao modelo fordista, conforme observa Ricardo Antunes:

O processo de produção de tipo toyotista, por meio dos *teamwork*, supõe portanto uma intensificação da exploração do trabalho, quer pelo fato de os operários trabalharem simultaneamente com várias máquinas diversificadas, quer pelo ritmo e velocidade da cadeia produtiva dada pelo sistema de luzes. Ou seja, presencia-se uma intensificação do ritmo produtivo dentro do mesmo tempo de trabalho ou até mesmo quando este se reduz. Na fábrica Toyota, quando a luz está verde, o funcionamento é normal; com a indicação da cor laranja atinge-se uma intensidade máxima, e quando a luz vermelha aparece, é porque houve problemas, devendo-se diminuir o ritmo produtivo. A apropriação das atividades intelectuais do trabalho, que advém da introdução de maquinaria automatizada e informatizada, aliada à intensificação do ritmo do processo de trabalho, configuraram um quadro extremamente positivo para o capital, na retomada do ciclo de acumulação e na recuperação da sua rentabilidade.⁴²

Ficava nítida a resposta imediata, as necessidades do mercado, trazido pelo Toyotismo ao reunir: tecnologia, maximização do trabalho exercido e diminuição no desperdício de matéria prima. Entretanto, para que houvesse o implemento da tecnologia proposta, houve uma profunda flexibilização da condição legal do trabalhador, gerando recorrente diminuição na qualidade de vida deste. A corrida pela aplicação da produção pontual (*just in time*) impulsionou o aparecimento de diversos arranjos na jornada de trabalho, horário de descanso, lazer e estabilidade o que,

novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). CADERNO CRH, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002: p,31).

⁴¹Este modelo de produção alude a diminuição do desperdício (tempo, trabalho e rejeitos) em todas as áreas, da cadeia produtiva. Sua logística para todo o processo consiste na otimização de uma área de trabalho definida, porque o desperdício ocorre em todas as etapas do processo. Por esta razão é denominada Produção Enxuta.

⁴²ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação).** CADERNO CRH, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002: p,34.

em outras palavras, gerava uma espécie de horário de sobreaviso permanente para o trabalhador.⁴³

O Toyotismo, em suma, surgiu perante um cenário de profundas disputas mercadológicas que culminaram na adoção de uma nova mentalidade funcional, adequando-se as necessidades pontuais de consumo. O novo modelo de produção ficou marcado por trazer uma resposta imediata ao mercado consumidor e por sacrificar ainda mais o chão de fábrica.⁴⁴ Definitivamente, a lógica produtiva trazida pelo Fordismo, de fato, não atendia mais as necessidades atuais de consumo, ficou evidenciada a necessária ruptura com o velho paradigma taylorista.⁴⁵ Para tanto, a condição jurídica do empregado sofreria uma profunda flexibilização para que as demandas fossem atendidas e o Toyotismo se instalasse. A lógica capitalista em nada se alterou: houve aumento da exploração do mais-valor do trabalhador em detrimento de sua condição humana.⁴⁶

Com o sucesso da produção da toyotista o mercado internacional, que já buscava uma integração entre os Estados, rapidamente incorporou a filosofia produtiva flexível. O próximo passo seria criar um mecanismo para exportação desta técnica para outros países, neste contexto nascia a globalização.

6.2. A Globalização e os seus reflexos no Direito do Trabalho

A Globalização é o resultado de um processo histórico começado na primeira revolução industrial, alcançando sua fase atual só após a queda da união soviética e o decorrente aparecimento da nova ordem mundial.⁴⁷ O pilar de um mundo

⁴³ Para o ordenamento jurídico brasileiro, o sobreaviso é configurado no momento em que o trabalhador, mesmo não estando efetivamente prestando seu labor, fica submetido ao controle patronal em seu domicílio ou local de trabalho. Logo, pode ser chamado de volta ao desempenho de suas funções. Inteligência do artigo 244, §2, CLT e súmula 229 e 448 do TST.

⁴⁴ Chão de fábrica é a designação utilizada para o grupo de operários que executam tarefas produtivas na indústria, diferenciando-os daqueles cuja atividade é gerencial e administrativa no processo.

⁴⁵ Tanto o Taylorismo quanto o Fordismo fundamentavam o aumento na produtividade pautada no menor espaço de tempo e dos lucros possíveis. O sucesso desses dois modelos fez com que várias empresas adotassem as técnicas simultaneamente, razão pela qual há quem defenda se tratarem do mesmo modelo de produção.

⁴⁶ Segundo Karl Marx, o motor capitalista de exploração do trabalho gera conseqüentemente a miséria e se perpetua mediante as baixas remunerações oferecidas aos operários. Além dos baixos salários, a vinculação do empregado ao seu empregador traduzia-se somente na necessidade de mais lucros para o empregador que não estava necessariamente preocupado com a condição social do primeiro. (MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. Bauru/SP. 1.ed. 2004: EDIPRO.)

⁴⁷ A expressão Nova Ordem Mundial remete-se ao final da década de 1980 período em que se deu o desmantelamento da União Soviética. Dava-se início à reorganização geopolítica das potências mundiais,

globalizado consiste basicamente na integração entre culturas e mercados consumidores financeiros, promovendo, dessa forma, uma aproximação entre os estados. Tal aproximação visa adotar uma política que se convencionou chamar de aldeia global.⁴⁸ O capital nesta fase vive o seu apogeu na busca por uma financeirização mundial, há a imposição tecnológica dos países mais fortes economicamente aos menos desenvolvidos.

O fenômeno globalizante trouxe consigo a ruptura da lógica de um estado economicamente independente e isolado na economia global.⁴⁹ Contudo, não há, nesse contexto, que se falar em perda da soberania estatal, porém é imperioso que haja uma flexibilização cultural, econômica e legislativa visando o diálogo entre um determinado estado e os seus parceiros comerciais. Conforme pontua Ivan da Costa Marques:

A maioria dos países passou a ter de conduzir suas economias em competição e em cooperação simultâneas com os outros, sem que os ritmos de suas sociedades, e muitas vezes, de suas elites políticas estivessem sincronizados com esses movimentos da economia. Daí o espaço para as noções novas, restauradoras, de globalização e de competitividade, agora deslocadas da noção clássica de competição global. Na globalização, ter competitividade é ter capacidade de fortalecer sua posição relativa, de modo a adquirir força em um processo de negociação em que todas as unidades políticas precisam ajustar suas estratégias no interior de um sistema interdependente.⁵⁰

A política da remoção de fronteiras econômicas, promovidas pelo ideal de um mercado globalizado, influenciou diretamente o Direito do Trabalho que em nações mais periféricas, caso do Brasil, se viu obrigado adotar medidas (adoção dos serviços terceirizados, por exemplo) tendentes a modernização de mercado nacional frente ao internacional. Além disso, tal fenômeno também foi responsável pela desconcentração industrial o que impulsionou, estes países, em sua maioria na América Latina, a adotarem políticas de mercado e da chamada reengenharia produtiva de plano

nesse contexto houve uma comunicação social, econômica e política maior entre as nações com o advento do final da Guerra Fria.

⁴⁸ O conceito de aldeia global foi desenvolvido em 1960 por Marshall McLuhan, seu objetivo era ilustrar os efeitos da comunicação de massa sobre a sociedade contemporânea. Em tese, consistia na diminuição das distâncias e do tempo, além de focar em uma inédita comunicação em escala global. Com isso, ter-se-ia, no mundo, uma sensação de aproximação cultural, étnica e geográfica.

⁴⁹ RANGEL, Maurício Crespo. **Relações de trabalho: novos paradigmas**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, n° 3, jul/set 2007, p 135.

⁵⁰ MARQUES, Ivan da Costa. **O Brasil e a abertura dos mercados: o trabalho em questão**. Rio de Janeiro. 2.ed. 2002: Contraponto, p,53.

internacional a partir dos anos 80.⁵¹ Desse modo, a terceirização surge como saída imediata ao empresariado o qual buscava uma maximização nos lucros e relevância no cenário competitivo global.

Os principais elementos necessários para o implemento da cartilha neoliberal da globalização, em síntese, estão centrados na liberalização do mercado e intervenção estatal mínima. Contudo, há outros pontos em sua doutrina ortodoxa que também exercem função basilar no processo de internacionalização do estado:⁵² a) adoção do toyotismo como meio de produção em substituição ao fordismo; b) internacionalização dos estados e abertura de áreas de livre comércio; c) abertura econômica, através da financeirização do mercado; e d) aparição em massa das empresas transnacionais. Esse conjunto de mudanças, trazidas por essa nova perspectiva global, pode ser traduzido em duas vertentes: a “desconcentração produtiva” e a “acumulação flexível.”⁵³

A terceirização configura-se como ferramenta chave para a disseminação da globalização, pois, acelera a produção, reduz gastos e está intimamente ligada com o aumento da lucratividade. Com o advento do Toyotismo, registrou-se um aumento dez vezes maior na produtividade em relação às empresas que não adotavam a mesma linha de produção.⁵⁴ A motivação por trás desse desequilíbrio produtivo consistiu no emprego da mão de obra entre as indústrias analisadas. Enquanto a General Motors ainda adotava o taylorista/fordista na produção, a Toyota, por sua vez, já usava o sistema produtivo que carrega seu nome. Além do resultado ter sido bastante superior em termos de produção, a Toyota ainda contava com um número significativamente menor de empregados em relação à sua concorrente, consagrava-se, assim, o modelo japonês de produção.

⁵¹ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. São Paulo: 1.ed. LTr, 2002, p.256.

⁵² MORAES, Paulo Ricardo da Silva de. **Terceirização e precarização do Trabalho Humano**. Rev. TST, Brasília, vol. 74, n° 4, out/dez 2008, p. 154.

⁵³ Desconcentração industrial é o nome dado ao processo de transferências de empresas, no caso, multinacionais de um determinado estado para outro. Instalando-se assim com todas as suas unidades de produção. A adoção deste modo de acumulação de capital decorreu, imperiosamente, ante a necessidade do capital em superar a crise no acúmulo de bens e a falta de mercado consumidor. Já em relação ao modelo de acumulação flexível, sua adoção decorreu, imperiosamente, ante a necessidade de acumulação do capital necessário à superação da crise no acúmulo de bens e a falta de mercado consumidor.

⁵⁴ POCHMANN, Márcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. In: *I Seminário Internacional SINDEEPRES - Terceirização Global*, 2008, São Paulo, p. 11.

7. A precarização do trabalho e o processo de coisificação do trabalhador

O principal argumento contrário a política da terceirização da mão de obra, certamente, reside na precarização do trabalho, razão pela qual se fundamenta oportuna reflexão: “quando podem ser detectados, de fato, os indícios da chamada precarização trabalhista?” Por mais filosófico que possa soar o questionamento a resposta, para tanto, é bastante objetiva. A degradação do trabalho dá-se, precisamente, no momento em que se verifica a aparição de um terceiro na relação de trabalho. Este, a seu turno, passa a figurar como principal responsável pelo adimplemento dos deveres trabalhistas concernentes aos empregados, função antes exercida pelo empregador. Nesta transferência de responsabilidades, o dever que antes era intrínseco ao empregador direto (tomador de serviços) agora o torna apenas subsidiariamente responsável.⁵⁵ A grande controvérsia existente acerca da terceirização tem seu fundamento na insegurança jurídica trazida por esta permuta de obrigações,⁵⁶ a partir do momento em que há a delegação do dever patronal a um terceiro, haverá incertezas para o empregado no que tange ao gozo de suas garantias trabalhistas. Portanto, conforme pontua Marcio Viana, nesses casos, flagrantemente, haverá consequente precarização do trabalho:

Ora, se o terceirizado é um homem que a empresa aluga ou arrenda, é evidente que a terceirização sempre precariza. Ela rouba a sua dignidade. Trata-o como um animal ou um objeto. E isso sem falar na instabilidade que esse modelo semeia – o que, naturalmente, é outro fator de precarização. Ao contrário do trabalhador qualificado, que se desloca de uma empresa a outra, fazendo-se tanto mais móvel quanto “empregável”, o terceirizado é movido – é semovente. Assim, terceirização que não precariza é uma contradição em seus próprios termos.⁵⁷

Além disso, há uma inquestionável unilateralidade no discurso dos defensores da subcontratação, pois, todos os eventuais avanços trazidos por esta modalidade contratual não favorecem a figura do trabalhador em nenhum aspecto. Embora haja um discurso

⁵⁵ Mesmo sendo constatada a licitude da terceirização, ainda assim o tomador será apenas subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas dos empregados da empresa interposta. Inteligência do inciso IV da Súmula n. 331 do TST.

⁵⁶ Para o ministro Carlos Alberto Reis de Paula, TST, deverá haver um indispensável cuidado com o empregado as relações empregatícias em que se configura a terceirização, pois, o trabalhador, fatalmente, se enquadra como polo inferior do contrato. Empresas terceirizadas são 22 das 100 maiores devedoras da Justiça do Trabalho Disponível em > http://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/empresas-terceirizadas-sao-22-das-100-maiores-devedoras-da-justica-do-trabalho/ > Acesso em: 10 de abr. de 2016.

⁵⁷ VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 4, out/dez 2012, p 212.

sobre o aumento na segurança e geração de novos empregos, na prática, o que fica evidente com a subcontratação, resumidamente, se apresentam em três pontos: I) único meio hábil para o acirramento da competitividade do mercado nacional com o globalizado internacional; II) barateamento dos custos e da mão de obra; e III) aumento na produtividade e manutenção da qualidade final do produto. Notadamente há no discurso da terceirização uma preocupação com a maximização dos lucros, e forte tendência ao aumento da desvalorização do trabalhador.⁵⁸

A Terceirização não apresenta qualquer zelo ou melhoria à condição laboral e jurídica do trabalhador; ao contrário, com o advento da reestruturação dos pactos trabalhistas, os índices de depreciação da mão de obra são alarmantes.⁵⁹ Mesmo com atuação restrita às atividades-meio e, ainda, figurando como modelo excepcional de contratação de mão de obra, as atuais empresas que adotam a terceirização se apresentam, hoje, como um terreno fértil à proliferação de reclamações judiciais trabalhistas. Dentre as quais, estatisticamente, podem ser destacadas:

A) Sonegação das verbas trabalhistas

O maior prejuízo trazido pela terceirização, seguramente, consiste na sonegação das verbas trabalhistas por parte dos empregadores. Como se sabe, a responsabilidade do tomador de serviços é meramente subsidiária na relação de trabalho. Neste ponto reside a matriz da problemática em relação a sonegação destas verbas, pois, existem frequentes situações em que se verifica a má-fé patronal. Sendo este o caso, as empresas, na verdade, acabam sendo geridas de forma fraudulenta, ao passo que deixam de cumprir a contraprestação aos serviços do obreiro e, dolosamente, dilapidam todo o patrimônio.⁶⁰ Tal situação deixa o empregado legalmente desamparado (havendo, inclusive, casos de reincidência nesta prática, por parte dos sócios de uma mesma empresa eventualmente falida). Logo, como se sabe, para que veja respeitado os seus direitos, o trabalhador é forçado a pleitear também contra o tomador de serviços.

⁵⁸ DIEESE. **Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro**. 2010.

⁵⁹ **Terceirizadas têm destaque no ranking de devedores trabalhistas**. Disponível em > <http://www.pt.org.br/terceirizadas-tem-destaque-no-ranking-de-devedores-trabalhistas/> > Acesso em: 10 de abr. de 2016.

⁶⁰ FERREIRA, Farley. Roberto R. de C. **Terceirização blinda patrimônio de empresas e precariza trabalho** Disponível em > <http://noticias.uol.com.br/opiniao/coluna/2015/04/14/terceirizacao-blinda-patrimonio-de-empresas-e-precariza-trabalho.htm> > Acesso em: 10 de abr. de 2016

Todavia, tal situação é absolutamente danosa as garantias legais do trabalhador, pois, nem sempre é possível sequer saber quem, de fato, é o tomador de serviços.⁶¹

O Banco Nacional de Devedores Trabalhistas –(BNDT)⁶²apresentou no ano de 2015 uma lista com as 100 (cem) maiores empresas devedoras do mercado de Trabalho no Brasil. Nesse levantamento ficou evidenciado que dentre as 12 (doze) primeiras empresas ocupantes deste ranking, quatro posições pertenciam a aquelas que adotavam a filosofia da terceirização. Já em 2013,⁶³ a subcontratação, mais uma vez, gerou grandes índices de litigância judicial em consequência direta do desvirtuamento e inobservância das garantias trabalhistas. Ao se analisar apenas as 20 (vinte) primeiras empresas que figuram no ranking, dentre as 100 (cem) anualmente levantadas, 5 (cinco) pertencem ao setor de terceirização de mão de obra (vigilância, conservação e limpeza e serviços especializados) e sozinhas movimentam quase 10 (dez) mil processos judiciais.

Por fim, no ano de 2012⁶⁴ novamente o apurado foi alarmante. Dentre os 100 (cem) maiores devedores trabalhistas, constantes no levantamento anual, mais de 60% dos casos, em que ficou constatada a sonegação dos direitos do trabalhador, foram originados das atividades terceirizadas.

Em face a situação posta, é insofismável que o “calote” é o aspecto mais cruel da precarização do trabalho dentro da perspectiva dos trabalhadores terceirizados. Mesmo na esfera pública, o trabalhador também não está imune ao descumprimento reiterados dos deveres trabalhistas, especialmente no que tange a rescisão do contratual, pois, a comprovação de que a Entidade Pública, de fato, tem cumprido seu dever de fiscalizar a empresa terceirizada, não é tarefa fácil para o obreiro.⁶⁵ Inquestionavelmente, a dita

⁶¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Terceirização sob uma perspectiva humanista**. Rev. TST, Brasília, vol. 70, nº 1, jan/jul 2004, p. 121.

⁶² O Banco Nacional de Devedores Trabalhistas - BNDT, centralizado no Tribunal Superior do Trabalho, organiza um cômputo com as informações repassadas por todos os 24 Tribunais Regionais do Trabalho do país. A partir disso, são criadas estatísticas e apontamentos de como está configurada o adimplemento da verbas trabalhistas do País.

⁶³ Notícias TST. **Empresas terceirizadas são 22 das 100 maiores devedoras da Justiça do Trabalho** Disponível em > http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresas-terceirizadas-sao-22-das-100-maiores-devedoras-da-justica-do-trabalho/ > Acesso em: 10 de abr. de 2016

⁶⁴ Consultor Jurídico. **Terceirização é o setor com mais dívidas trabalhistas**. Disponível em < <http://crc-se.jusbrasil.com.br/noticias/100025506/terceirizacao-e-o-setor-com-mais-dividas-trabalhistas> > Acesso em: 10 de abr. de 2016.

⁶⁵ A comprovação da efetiva conduta culposa por parte da administração pública torna a situação ainda mais dolorosa a figura do trabalhador. Em não se conseguindo comprova-los, todos os encargos relativos à mão de obra terceirizada deverão, necessariamente, permanecer sob a responsabilidade da empresa prestadora de serviços. Dessa forma, restará desonerada a Administração Pública de qualquer responsabilidade, mesmo que subsidiária. Nesse sentido, pode ser observado o julgado do TRT12.

flexibilização trazida pelas correntes da globalização e a consequente reestruturação industrial, não trouxeram qualquer benefício ao trabalhador. A subcontratação da mão de obra, ao contrário, tem favorecido o *Dumping Social*⁶⁶ no momento em que tal prática não se apresenta como exceptiva ou isolada. Portal razão, associar a terceirização à precarização das relações de trabalho tem sido corriqueiro.

B) Prejuízos à saúde do trabalhador

A saúde do trabalhador também é ponto que merece atenção no estudo da precarização do trabalho. Na subcontratação da mão de obra verifica-se um aumento, significativo, nos índices de acidentes e óbitos, em relação aos ocorridos nas contratações bilaterais clássicas.⁶⁷ Dentre as várias motivações que contribuem para a problemática, desataca-se o fato de que a empresa-tomadora transfere, para a empresa interveniente, a responsabilidade pelos riscos existentes no seu local de trabalho e no processamento deste. Em outras palavras, a ausência do empregador direto na manutenção do meio ambiente de trabalho favorece o referido aumento dos acidentes.

Nos setores relacionados a limpeza (e conservação) e construção civil, os números são alarmantes. No caso da construção civil, por exemplo, os dados apresentados pelo INSS (2013) apontam que o número de óbitos ronda a casa dos 400 (quatrocentos)⁶⁸ trabalhadores por ano no Brasil. Ficou evidenciado, também, um aumento percentual de mortes durante o *boom* provocado pelas obras nos estádios para a

"CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. INEXISTÊNCIA. Desprovidos de qualquer vício nulificador, os encargos relativos à mão de obra terceirizada permanecem integralmente sob a responsabilidade da empresa prestadora de serviços, ficando assim desonerada a Administração Pública de qualquer responsabilidade, ainda que subsidiária, conforme o § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666/93. (TRT-12 - RO: 03128200805012001 SC 03128-2008-050-12-00-1, Relator: MARIA APARECIDA CAITANO, SECRETARIA DA 2ª TURMA, Data de Publicação: 19/10/2009)."

⁶⁶ Dumping social é o nome dado a prática em que determinadas empresas buscam um aumento na lucratividade e produtividade em detrimento da qualidade socioeconômica do seu empregado. Assim, não raro, se vê um deslocamento geográfico entre os estados (parceiros comerciais) onde os salários e os direitos dos trabalhadores sejam menos exigentes. Logo, com o baixo investimento em material humano (empregado) a empresa consegue baratear os seus produtos no mercado internacional.

⁶⁷ Em Pesquisa patrocinada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do complexo Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul (ABC PAULISTA), desenvolvida nas empresas do aludido complexo, ficou constatado que em mais de 40% dos casos, a terceirização apresenta um resultado flagrantemente danoso ao trabalhador, no que tange deterioração das condições de segurança e saúde do mesmo, em relação aos empregados não-terceirizados. (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. **Os trabalhadores e a terceirização**. São Bernardo do Campo, 1993).

⁶⁸ Rede Brasil Atual – RBA. **Terceirização aumenta fatores de risco de acidentes na construção civil**. Disponível em < <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/06/terceirizacao-e-fator-responsavel-pelas-mortes-na-construcao-civil-1841.html> > Acesso em: 12 de abr. de 2016.

Copa do mundo de futebol (2014), gerando 8 (oito) das 9 (nove) mortes contabilizadas. Já no primeiro caso, limpeza e conservação, os trabalhadores apresentam reiterados casos de acidentes perfurocortantes, especialmente os trabalhadores de hospitais, o que os expõe a graves doenças graves como a SIDA e hepatites, além de doenças pulmonares, por intoxicação e traumas ocupacionais em decorrência do uso de substâncias químicas sem o uso devido dos equipamentos de segurança necessários.⁶⁹ Vale ressaltar ainda, a precária qualificação profissional dos trabalhadores do serviço de higienização, que em sua maioria são mulheres, apresentando em comum: baixa escolaridade, menor remuneração e poucas, ou nenhum, incentivo a melhoria de sua condição profissional.⁷⁰

Todavia, a finalidade precípua da contratação indireta da mão de obra reside na busca por uma maior produtividade e lucratividade, sem que, para tanto, haja grandes investimentos ou gastos na produção. Assim, as empresas tomadoras pouco investem em medidas preventivas aos acidentes. Infelizmente, mesmo nos casos em que as atividades se mostram com vultuosa vulnerabilidade e recorrência de acidentes, a tradição segue mantida. Conforme, reitera-se, a lógica da terceirização pressupõe menores investimentos e maior lucratividade. Embora pareça exagero tal afirmativa fica comprovada no momento em que se analisa, por exemplo, o estudo promovido pelo Departamento Intersindical de Estudos Econômicos (DIEESE), realizado conjuntamente com a Central única dos Trabalhadores (CUT) e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, onde foi apresentado um levantamento feito na década de 90⁷¹ em 40 (quarenta) empresas de diversos ramos econômicos, espalhadas em boa parte da região sudeste, sendo constatado que em mais de 30% dos casos de acidentes causados nas empresas, os serviços terceirizados estavam diretamente envolvidos. A motivação, para tanto, decorreu da ausência de Equipamentos de Proteção Individual – EPI.⁷² Logo, fica evidente a falta de investimentos à saúde do trabalhador, tem promovido altíssimos índices de insegurança e tornado o ambiente nocivo.

⁶⁹ Ibidem. p. 39.

⁷⁰ Chillida MSP, Cocco MIM. **Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar**. Rev. Latino-am Enfermagem 2004 março-abril; 12(2):271-6.

⁷¹ DIEESE, Departamento Jurídico, Departamento de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, Assessoria Política. **Os trabalhadores e a terceirização: sindicato dos metalúrgicos do ABC. Os trabalhadores e a terceirização**. São Bernardo do Campo, 1993.

⁷² Os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) São todos os dispositivos usados, individualmente, pelo trabalhador, destinado a sua proteção contra as exposições que a sua função desempenhada possam oferecer. Todavia, cabe a empresa, fazer uso destes equipamentos apenas em último caso, o ideal deve ser o de tomar todas as medidas que permitam eliminar os riscos do ambiente onde é desenvolvida a atividade, ou seja, quando as medidas de proteção coletiva não suficientes à diminuição dos riscos.

Contudo, a problemática não se restringe apenas a um maior índice de acidentes no âmbito do trabalho terceirizado. Nota-se, também, a contundência causada pela precarização da mão de obra no que concerne aos reiterados casos de óbito. Para ilustrar a situação, a Fundação COGE, em pesquisa realizada conjuntamente com a DIEESE⁷³ e a CUT, no ano de 2011, constatou que dentre as 79 (setenta e nove) mortes ocorridas no setor elétrico brasileiro, 61 (sessenta e uma)⁷⁴ foram de trabalhadores vinculados a empresas terceirizadas, as quais se traduzem em um percentual de quase 90% dos casos. O estudo estabeleceu, ainda, um paralelo entre as mortes dos trabalhadores contratados de forma direta e os subcontratados, no período 2005 a 2012, ficando comprovado, estatisticamente, a fragilidade da qual é acometido o trabalhador terceirizado. Ficou apurado, neste lapso temporal, que 14 (quatorze) trabalhadores contratados diretamente pela Petrobrás morreram vítimas de acidentes no exercício de suas profissões à medida que, no mesmo período, faleceram 85 (oitenta e cinco) terceirizados. A motivação dos óbitos, assim como no caso dos acidentes nas empresas metalúrgicas, de acordo com a pesquisa, em sua maioria se deram por reiteradas inobservâncias legais (Atenções Normas Regulamentadoras – NR, por exemplo), fundamentalmente pela ausência de um treinamento satisfatório e sonegação dos EPI.

Em levantamento feito pela CUT, no intervalo entre 1995 e 2010, tomando por base a Federação Única dos Petroleiros – FUP, houve 283 (duzentas e oitenta e três) mortes foram registradas por acidente de trabalho, ocorrendo dentre estes 228 (duzentos e vinte e oito) eram trabalhadores terceirizados. A motivação para o desajuste entre as mortes, mais uma vez, dar-se a falta de equipamentos de segurança, além de treinamento próprio para o serviço. Há recorrência de acidentes em todos os segmentos onde são desenvolvidas as atividades profissionais terceirizadas, apresentando índices bem maiores em relação às empresas que não adotam tal política de contratação. Além do número de mortes em decorrência de acidentes ser bastante superior entre os terceirizados, a frequência de doenças ocupacionais entre estes empregados segue a mesma lógica.

⁷³ DIEESE - CUT Nacional, Secretaria das Relações de Trabalho/CUT, Secretaria da Saúde do Trabalhador/CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** Central Única dos Trabalhadores, 2014.

⁷⁴ O estudo revela ainda, os dados apontam que dentre os 61 óbitos contabilizados, 62% (38 /61) foram ocasionadas por sonegação de EPI e treinamento insuficiente. Uma vez que tiveram origem elétrica. (Idem).

As estatísticas dos acidentes e mortes, no ambiente de trabalho, tem demonstrado que a terceirização da mão de obra se mostra bastante danosa ao trabalhador. Os altos índices de mortalidade resultantes de acidentes de trabalho representam uma das formas mais cabais do dumping social nestas relações. As ocorrências reiteradas revelam que os acidentes, doenças ocupacionais e óbitos não se enquadram como exceção à regra. Em verdade, a terceirização é o caminho mais curto para a precarização do trabalho, das garantias e condições trabalhistas. A lógica de tantos acidentes consiste em dois pontos: flexibilização de uma gestão rigorosa com adoção da subcontratação e as tarefas que envolvem mais riscos de serem exercidas, via de regra, acabam sendo suportadas pelos trabalhadores terceirizados.⁷⁵

C) Rotatividade e invisibilidade do obreiro

Dentre os problemas trazidos pela terceirização, e a consequente precarização do trabalho, a rotatividade do empregado caracteriza uma das principais fontes de demandas judiciais. Ocorre, nesse caso, uma diminuição da “vida útil” do obreiro no meio ambiente de trabalho, favorecendo uma má percepção nas suas relações sociais. Assim, são criados dois grandes problemas: o primeiro surge em relação ao tempo de contribuição previdenciária mínima para concessão da aposentadoria (35 anos) e o segundo diz respeito ao não firmamento de um vínculo em determinado local de trabalho.

Em estudo realizado pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEEPRES), o presidente Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Márcio Pochmann, defende que a grande recorrência de rotatividade por parte dos trabalhadores terceirizados é situação extremamente lesiva às suas garantias trabalhistas. Apontou ainda que no ano de 2010, a taxa de rotatividade de mão de obra terceirizada, em São Paulo, foi superior a 60%. E por derradeiro, alegou que há um caráter cíclico nesta rotatividade dos empregados.⁷⁶ Rotatividade esta que na grande maioria dos casos, parte de um conluio entre as empresas contratantes com o objetivo precípuo de dificultar a apuração, em sede judicial, do tomador de serviços. Notadamente, o empregado figura apenas como um mero objeto nesta modalidade contratual.

⁷⁵ Ibidem. p. 43.

⁷⁶ POCHMANN, Márcio. **Sindeepres, Trajetórias da Terceirização Pesquisa inédita. Trajetórias da Terceirização.** 2012, p.30.

Já Em 2012, em pesquisa realizada pelo DIEESE em parceria com a CUT (2014),⁷⁷ ficou constatado que o tempo de duração do contrato de trabalho do empregado sofreria uma variação, ainda, maior que na última estimativa levantada pelo SINDREPREES (2010). A média entre os pactos bilaterais duram cerca de 5,8 anos de acordo com a pesquisa; enquanto para os terceirizados a permanência, em regra, não alcança os 3 (três) anos. Logo, a rotatividade dos terceirizados é superior ao dobro em relação aos contratados diretamente. A frequência na troca de local de trabalho do empregado dá origem ao que se convencionou chamar de invisibilidade social. Diretamente ligada à precarização do trabalho, tal fenômeno é caracterizado quando se observa o desapego à condição humana do trabalhador, sendo uma das faces mais cruéis da terceirização.

O empregado terceirizado, em regra, não tem tempo hábil para formar uma identidade com seu ambiente de trabalho e nem de se relacionar com os outros trabalhadores, contratados diretamente pela empresa. A presença de forte rotatividade no emprego da mão de obra, cuja taxa chega a ser duas vezes maior à praticada em relação ao trabalhador não terceirizado, faz com que o trabalhador terceirizado se torne um “ser invisível” perante a sociedade e o meio ambiente de trabalho. As desvantagens são inúmeras: não recebe o mesmo treinamento, não tem cobrança para o uso de equipamento de proteção individual (EPI), é mal remunerado mesmo quando exerce a mesma função que um empregado direto.⁷⁸

D) Menor remuneração e maior jornada de trabalho

A remuneração do empregado terceirizado e sua carga horária de labor também caracterizam a precariedade deste modelo de contratação. Partindo da premissa de que um dos objetivos principais da produção toyotista (precursor da terceirização) reside na maximização dos lucros em detrimento dos gastos na produção, a subcontratação não teria razão para existir se, de algum modo, não representasse um menor investimento na matéria prima e demais insumos para o empregador. Impulsionados por essa máxima o patronato tem aderido, em larga escala, a contratação

⁷⁷ Ibidem, p. 43.

⁷⁸ Ibidem, 45.

da mão de obra terceirizada.⁷⁹As estatísticas apontam para uma redução salarial drástica provocada pela terceirização e um aumento, paradoxal, na jornada de trabalho. Em outras palavras, o trabalhador terceirizado, hoje, trabalha mais e recebe menos que o empregado direto.⁸⁰

Em linhas gerais, a remuneração do empregado subcontratado apresenta um decréscimo percentual de quase 30%, se comparado ao valor recebido pelo trabalhador não-terceirizado executando a mesma função. Além disso, em estudo realizado pela CUT,⁸¹ ficou evidenciada a existência de uma linha salarial fixada para os trabalhadores terceirizados. Tal variação, a depender da função, vai de 1 (um) a 4 (quarto) salários mínimos, em contrapartida, para os empregados contratados diretamente pelo empregador, não se verifica a existência de um “teto salarial”. Ainda segundo o levantamento da CUT, a faixa etária dos trabalhadores submetidos as maiores jornadas, naturalmente, é menor, o que favorece tanto a uma maior rotatividade do empregado quanto ao prejuízo contínuo em decorrência de sua condição de saúde.

A reiteração destes problemas são absolutamente nocivos as garantias legais trabalhistas, a contratação indireta da mão de obra “coisifica” o trabalhador no momento em que o faz perder seu posto primordial de sujeito (na relação contratual) e o transforma em um mero objeto, fruto de um eventual acordo entre empresas. Em verdade, tal hegemonia econômica, matriz ideológica da terceirização, em desfavor do valor social do trabalho (primado constitucional basilar desta República) promove um atentado à civilidade da classe operária. Na subcontratação a imposição de que ao empregador, nos moldes do artigo 2º da CLT, caberia assumir os riscos da atividade econômica parece perder sua efetividade à medida que o empregado acaba exposto aos efeitos trazidos pela degradação destas relações. Com efeito, esta flexibilização representa a perpetração da insegurança jurídica, funcional, cultural e social do empregado terceirizado, suplantando esta realidade pressupõe transformar o Direito do

⁷⁹CAMARGO DE MELO, Luís Antônio. **Aumento de terceirização preocupa Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2012/12/aumento-de-terceirizacao-preocupa-ministerio-publico-do-trabalho/> > Acesso em: 14 de abr. de 2016.

⁸⁰DIEESE - CUT Nacional, Secretaria das Relações de Trabalho/CUT, Secretaria da Saúde do Trabalhador/CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Central Única dos Trabalhadores, 2014.

⁸¹ Idem.

Trabalho na “antítese dos seus postulados, institutos e regras”⁸² que sempre se traduziram na proteção ao trabalhador, pelo hipossuficiente na relação de trabalho. Nesse sentido, acrescenta Souto Maior:

Não bastassem essas dificuldades jurídicas e econômicas, o fenômeno da terceirização tem servido para alijar o trabalhador ainda mais dos meios de produção. Sua integração social, que antes se imaginava pelo exercício do trabalho, hoje, é impensável. O trabalhador terceirizado não se insere no contexto da empresa tomadora; é sempre deixado de lado, para que não se diga que houve subordinação direta entre a tomadora dos serviços e o trabalhador. Há ainda, outro efeito pouco avaliado, mas intensamente perverso que é o da irresponsabilidade concreta quanto à proteção do ambiente de trabalho. Os trabalhadores terceirizados, não se integrando às CIPAS e não tendo representação sindical no ambiente de trabalho, subordinam-se a trabalhar nas condições que lhes são apresentadas, sem qualquer possibilidade de rejeição institucional. O ambiente de trabalho, desse modo, é relegado a segundo plano, gerando aumento sensível de doenças profissionais.⁸³

Posto isso, tem-se um profundo embate de âmbito jurídico e sociológico fundado na dialética entre seguir a tendência taylorista-globalizante, proposta pelos padrões econômicos internacionais ou trazer mais garantias ao trabalhador, força motriz de toda e qualquer produtividade. Porém, partindo da premissa de que a função precípua do Direito do Trabalho é zelar pelo obreiro, não se pode conceber que variantes mercadológicas determinem as condições legais do empregado no que tange a supressão de Direitos. A própria Constituição Federal, ao insculpir como fundamento basilar e objetivo desta república a promoção da dignidade da pessoa humana, estabelece impedimentos a banalização destas garantias trabalhistas. Inquestionavelmente, deve-se haver, de fato, uma aproximação entre o Direito e as necessidades desenvolvimentistas do capital financeiro (motivo pelo qual foi editada a súmula 331 TST, por exemplo), contudo, sob a égide desta Constituição Cidadã,⁸⁴ não seria razoável consentir com o rebaixamento profissional do trabalhador sob o argumento de um eventual crescimento econômico.

⁸² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p, 415.

⁸³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Terceirização sob uma perspectiva humanista**. Rev. TST, Brasília, vol. 70, n° 1, jan/jul 2004, p, 122.

⁸⁴ A Constituição Federal de 1988 da República Federativa do Brasil, promulgada no dia 5 de outubro de 1988, ganhou o apelido de constituição cidadã, por ser considerada a mais completa em se comparando com as constituições anteriores, destacando-se os vários aspectos garantidores do acesso à cidadania.

CAPÍTULO III

8. Empregados, empregadores e o choque de interesses como combustível à precarização do trabalho (no passado e no presente)

Alógica neoliberal fundamenta-se, basicamente, no afastamento do estado das relações sociais ao máximo possível, de modo a propiciar que o capital estrangeiro possa, através dos seus representantes, negociar diretamente com o nacional ante a ausência de impedimentos legais oriundos de segmentos estatais. Porém, a eventual adoção desta flexibilização legislativa em detrimento das garantias trabalhistas não representaria uma inovação para a relação entre empregados e empregadores. Historicamente, o fator primordial para o surgimento do Direito do trabalho repousou na necessidade de uma regulamentação e legitimação de uma exploração menos degradante da mão de obra. Assim, a propositura deste ramo jurídico, em sua essência, visava combater a superexploração⁸⁵ percebidas pelos empregados do final do século XVIII, XIX e início do século XX na Europa (apogeu do industrialismo).

Até meados do século XVIII, o principal produto produzido na Inglaterra era de origem manufaturada.⁸⁶ A atividade explorada era a tecelagem de lã, sendo o processo todo desenvolvido por artesãos, prioritariamente em suas casas. Contudo, foi a produção dos tecidos de algodão que impulsionou a burguesia a investir na mecanização da mão de obra. Porém, nesse período (1700 – 1800), os ingleses já navegavam e detinham o controle marítimo internacional, portanto exerciam domínio sobre o mercado consumidor externo em larga escala (Cerca de 50% de todas as exportações eram de origem têxtil).⁸⁷ Aliado a isso, a comercialização de escravos africanos proporcionou um acúmulo ainda maior de capital a burguesia (no dia 01 de Agosto de 1834 as colônias britânicas assinaram o *Slavery Abolition Act* - ato/ata de abolição da escravidão, visando atender as demandas industriais por mais mão de obra).

A essa altura, com este potencial econômico em eclosão, os ingleses perceberam que se aumentassem seu potencial produtivo conseguiriam, conseqüentemente, alcançar

⁸⁵ PAZZINATO Alceu L.; SENISE, Maria Helena V. **História Moderna e Contemporânea**. São Paulo. 14.ed. 2002: Editora Ática, p,193.

⁸⁶ ARRUDA, José Jobson de A.; PILETTI, Nelson. 2001. **Toda a História, História Geral e História do Brasil**. São Paulo. 14.ed. 2001: Editora Ática, p, 239.

⁸⁷ MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**. São Paulo. 2.ed. 2002: Moderna, p,266.

patamares ainda mais confortáveis de desenvolvimento econômico e manter a supremacia comercial mundial. Porém, para que fosse vislumbrado tal aumento, seria necessário um acréscimo da mão de obra. Ocorre que boa parte da população estava longe dos centros urbanos, sendo fundamentalmente agrária, não atenderia portanto aos anseios da classe burguesa. Dessa forma, visando sanar a demanda a qualquer custo, o parlamento, em uma manobra política conjunta com os grandes comerciantes, aprovou um pacote de medidas (política de cercamentos e divisões das terras) que dificultavam a economia de subsistência do camponeses, obrigando-os a migrarem para as grandes cidades em busca de uma nova atividade econômica a qual lhes trouxesse renda. Estando na cidade, não haveria outra alternativa aos novos moradores senão se colocar à mercê de um patronato que ansiava por esta mão de obra pouco qualificada e numerosa.

Como em uma jogada de xadrez, os grandes comerciantes conseguiram, ao mesmo tempo, contar com um público abundante e totalmente dependente de sua oferta de emprego (a única disponível). Para Eric Hobsbawm, o processo de industrialização Inglês gozou de “pouco refinamento intelectual”, de fato, houve, inequivocamente, um pioneirismo inglês no setor técnico-científico; todavia as indústrias ganharam notoriedade produtiva bem mais pela exploração dos trabalhadores do que, necessariamente, pela inovação tecnológica. Acrescenta o referido autor:

Suas invenções técnicas foram bastante modestas, e sob hipótese alguma estavam além dos limites de artesãos que trabalhavam em suas oficinas ou das capacidades construtivas de carpinteiros, moleiros e serralheiros: a lançadeira, o tear, a fiadeira automática. Nem mesmo sua máquina cientificamente mais sofisticada, a máquina a vapor rotativa de James Watt (1784), necessitava de mais conhecimentos de física do que os disponíveis então há quase um século - a teoria adequada das máquinas a vapor só foi desenvolvida ex post facto pelo francês Carnot na década de 1820 - e podia contar com várias gerações de utilização, prática de máquinas a vapor, principalmente nas minas. Dadas as condições adequadas, as inovações técnicas da revolução industrial praticamente se fizeram por si mesmas, exceto talvez na indústria química. Isto não significa que os primeiros industriais não estivessem constantemente interessados na ciência e em busca de seus benefícios práticos.⁸⁸

Com a grande concentração de mão obra, a burguesia, agora revestida por um viés fabril, deu continuidade à lógica do aumento da produtividade, passando a criar conglomerados industriais, pois, como dito, dispunham da força motriz necessária

⁸⁸ HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções, 1789 – 1845**. Rio de Janeiro. 35.ed. 2015: Paz e Terra, p 62.

paraprodução, nascia, nesse contexto, o proletariado.⁸⁹ O ideal burguês-capitalista, nestenovo modelo de produção, consistia na busca pelo lucro máximo, pautando-se na exploração degradante da força de trabalho e no barateamento dos custos de produção, o que, conseqüentemente, gerava a precariedade das relações empregatícias. Nesse momento histórico, o empregado não dispunha de legislações protetivas eficazes a sua condição de hipossuficiência ante o empregador.

A conjuntura laboral neste surto industrial era totalmente desfavorável aos trabalhadores. O desprezo ao valor humano apresentava níveis elevados: baixos salários, ambientes insalubres, jornadas diárias superiores a 12 horas, mulheres e crianças trabalhavam nas mesmas funções (percebendo salários ainda menores que o público masculino adulto), Havia proliferação de acidentes de trabalho (letais e não letais) e doenças ocupacionais. Em suma, o trabalho era repetitivo e com baixas perspectivas de ascensão salarial ou profissional. Além disso, dado as condições citadas, a expectativa de vida dos operários era extremamente baixa, o trabalhador, a esta altura, figurava apenas como instrumento na produção fabril, estando permanentemente submetido a todas as tendências mercadológicas.⁹⁰ Conforme observa Karl Marx:

À medida que a maquinaria torna a força muscular dispensável, ela se torna o meio de utilizar trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento corporal imaturo, mas com membros de maior flexibilidade. Por isso, o trabalho de mulheres e de crianças foi a primeira palavra-de-ordem da aplicação capitalista da maquinaria! Com isso, esse poderoso meio de substituir trabalho e trabalhadores transformou-se rapidamente num meio de aumentar o número de assalariados, colocando todos os membros da família dos trabalhadores, sem distinção de sexo nem idade, sob o comando imediato do capital. O trabalho forçado para o capitalista usurpou não apenas o lugar do folgado infantil, mas também o trabalho livre no círculo doméstico, dentro de limites decentes, para a própria família.⁹¹

Todo o lucro obtido pelo empregador, neste momento da história, era investido na atualização e renovação dos meios de produção em total desprezo a valorização profissional do trabalhador. Resumidamente, importava à iniciativa privada a compra da

⁸⁹ O termo “proletário” é de origem latina e foi usado pela primeira vez na Roma antiga (proletari). Tal terminologia era designada aos cidadãos de classe baixa de forma pejorativa, por não gozarem de grandes propriedades, diziam os patrícios que sua única utilidade para o Estado era gerar proles (filhos) para servir ao exército imperial. Posteriormente, com o advento da revolução industrial, a expressão foi utilizada para designar os trabalhadores da sociedade capitalista do século XVIII e XIX. Na perspectiva Marxista, assim como os proletários romanos, serviam como meras peças para o fortalecimento da sociedade, gerando força de trabalho e sua prole exclusivamente na maximização das relações capitalistas de produção.

⁹⁰ MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo. 1.ed. 2014: MARTIN CLARET, p.116.

⁹¹ MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política. TOMO 2 (CAPÍTULOS XIII A XXV)**. São Paulo. 3.ed. 1996: Editora Nova Cultural Ltda., p, 28.

mão de obra mais barata; ao trabalhador, a venda desta força da forma mais valorizada possível.⁹² Caracterizava-se, assim, o Estado Constitucional Liberal, tendo como marca principal a postura não intervencionista, baseado na propriedade privada e com predominância da livre concorrência econômica.⁹³ Em decorrência da profusão destas medidas impopulares ao proletariado, registrou-se o início de uma onda de revoltas e mobilizações promovendo grande resistência a industrialização da forma na qual se encontrava, nesse contexto podem ser destacados movimentos que ganharam grande relevo a época como o Ludismo e o Cartismo.⁹⁴

Impulsionada por esta insatisfação generalizada, alguns setores da burguesia, em conjunto com o Parlamento, criaram instrumentos normativos tendentes a promover uma subsistência mínima aos trabalhadores e com isso, obviamente, gerar uma aceitação melhor a situação degradante da qual eram submetidos.⁹⁵ Com este fito, foi implantada a *Lei Speenhamland* em 1795 realizando reformas de cunho social (até então o único instrumento normativo existente, nesse sentido datava de 1600,⁹⁶ sendo conhecido como *Lei dos Pobres* “*Poorlaws*”).⁹⁷ Entretanto, por trazer medidas contrárias ao Liberalismo, como dito, a nova Lei não foi aceita por grande parcela da classe empresaria.

A iniciativa propunha o repasse de um *quantum* mínimo, pago pelo estado, a todos os cidadãos independentemente da renda oriunda de seu emprego junto as

⁹² HOBBSAWM, Eric J. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. São Paulo. 5.ed. 2015: Paz e Terra, p, 461.

⁹³ MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização: um breve histórico desse fenômeno em busca de seu conceito**. webartigos/Direito, maio/2007.

⁹⁴ O Movimento Ludita foi uma coalizão entre os operários formada entre 1811 e 1813 cujo objetivo principal era a destruição de toda a maquinaria industrial da época. A motivação principal dos revoltosos consistia na miserabilidade da sociedade atual e no desemprego, pra eles, causado pela chegada das maquinas. O Ludismo perdeu força quando os trabalhadores perceberam que as maquinas, em si, não eram culpadas pela situação degenerescente na qual se encontravam os proletários, ao tempo que também eram duramente massacrados pelo governo, mediante penas capitais e deportações. O Cartismo, por outro lado, foi um movimento amplo e de abrangente alcance popular, estima-se que seu manifesto contou com mais de um milhão de assinaturas. A Carta do povo, como também era chamado o grupo, pregava prioritariamente a abolição do voto censitário, direitos igualitários, representação parlamentar remunerada e voto universal masculino. Todavia, como não poderia ser diferente, tais apelos não foram acolhidos pelo parlamento notadamente influenciado pela alta burguesia, gerando grande revolta nas camadas mais populares. A recusa imotivada dos ideias Cartistas desencadearia uma onda de revoltas que mudaria o curso da história: entre outros tantos fatores, impulsionara o surgimento da primavera dos povos.

⁹⁵ MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo. 1.ed. 2014: MARTIN CLARET, p,121.

⁹⁶ CASADEI, SALETE F.; GÓIS, CLÁUDIA C. **Políticas sociais comparadas**. Revista Espaço Acadêmico - Nº 70 - Março/2007 - Mensal - Ano VI (ISSN 1519.186).

⁹⁷ A Lei dos Pobres foi sancionada pela Rainha Elizabeth I (1533 – 1603), teve seu aparecimento diretamente ligado ao aumento, excessivo, da população nos grandes centros urbanos. Além controle hegemônico- ideológico da população no tocante a aceitar a situação imposta pela necessidade do capital.

indústrias e minas de carvão da época. Apesar de teoricamente representar um grande avanço social, o novo programa surgia no momento de maior expansão industrial inglês e colidia frontalmente com o pressuposto básico do Liberalismo, qual seja: o rompimento com qualquer ferramenta de aparato estatal de assistencialismo. Para as classes dominantes da época, qualquer subsídio concedido ao empregado o afastaria da produção e por isso não poderia ser admitido. Desse modo, houve uma forte mobilização da burguesia que culminou com a revisão da Lei (1834), em estrita observância aos ditames do Estado Liberal, e consequente abolição da concessão estatal da renda mínima aos cidadãos. Assim, o trabalhador voltou ao *status quo* anterior quando reassumia totalmente a responsabilidade em prover sua própria subsistência. Esta reforma tornou indisfarçável a fragmentação da sociedade, havia de fato, um antagonismo ideológico de proporções gigantescas entre empregados e empregadores o que tornava a situação ainda mais insustentável.

Notadamente a sociedade estava dividida em classes sociais,⁹⁸ tendo nos conflitos de ordem trabalhista a sua materialização mais evidente. De um lado havia o trabalhador que reclamava melhorias nas condições laborais, maiores salários e maior reconhecimento profissional; o empregador, a seu turno, visava exclusivamente o aumento da lucratividade e aperfeiçoamento dos meios de produção (agora pertencentes a burguesia). Este episódio que ficou marcado na história pelas hostilidades, divergências e revoltas populares tornou-se também a ilustração máxima da precarização do trabalho humano, em favor do desenvolvimento econômico. Tamaña desigualdade acabou catapultando os movimentos capitaneados pelos trabalhadores, começava naquele instante um surto ainda mais contundente de greves e mobilizações, era o surgimento de um movimento posteriormente conhecido como primavera dos povos.

⁹⁸ Karl Marx e Friedrich Engels analisando a sociedade de sua época, entenderam que esta seria constituída por antíteses aparentes: enquanto havia aumento da riqueza para uma determinada classe, à outra observava-se declínio das garantias legais e empobrecimento. Portanto, seria fundamental investigar os fatores materiais (econômicos e técnicos) e produtivos a fim de se desvelar a real motivação desta fenda paradoxal dentro de uma mesma sociedade. Concluíram os estudiosos que as relações de trabalho e de produção formavam a base econômica da sociedade (infraestrutura), logo deste dualismo, entre trabalho e produtividade, pode ser definido o modo de produção dominante da sociedade que, por sua vez, sofreria influências diretas de um conjunto de fatores sociais dos quais a sociedade estava submetida (moral, legal, religioso, filosófico, estrutural). Posto isso, evidenciaram que a infraestrutura e a superestrutura (modo de produção) vislumbrada naquele momento seria a capitalista e a dinâmica de todas as sociedades, em verdade, sempre tiveram como fundamento uma crise de interesses. Neste sentido a sociedade se organizava conflituosamente, por deter anseios diferentes, gerando uma luta entre as classes. Esta luta se daria entre o detentor/possuidor dos meios de produção e o proprietário da força de trabalho, o primeiro almejava o aperfeiçoamento produtivo e o outro a valorização do seu contributo laboral. (MARX, Karl. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo. 1.ed. 2014: MARTIN CLARET)

A primavera dos povos foi um conjunto de insurreições de cunho sociopolítico com abrangência em vários países da Europa (França, Itália, Alemanha, Prússia etc.). Esta onda de revoltas populares, contudo, acabou se alastrando pelo mundo, influenciando diretamente, por exemplo, a insurgência começada na rua da Praia em Recife capital de Pernambuco (Nordeste brasileiro). A pernambucana Revolução Praieira (1848) contava com o apoio da Paraíba (estado vizinho) e pregava os ideais do socialismo utópico de Fourier, Simon e Owen.⁹⁹ Os revoltosos exigiam prioritariamente a nacionalização do comércio¹⁰⁰ e pela primeira vez na história, observava-se um caráter globalizado, ideológico e cronológico entre os conflitos que sucederiam, estava em curso uma onda subversiva mundial.¹⁰¹

Detendo-se a análise do escopo laboral das reivindicações do referido movimento (no que tange aos anseios da classe trabalhadora), a pauta continuava sendo melhores condições de trabalho, porém agora havia nesse cenário um atenuante: o elo ideológico trazido pelos ideais socialistas incendiaram, ainda mais, os motins e greves. Sensibilizados pela situação de extrema miséria do proletariado alguns pensadores, pertencentes às camadas mais favorecidas da sociedade, idealizaram projetos de reformas de cunho social visando a promoção de uma justiça social. O primeiro representante dessa vertente foi Robert Owen na Escócia e na Inglaterra,¹⁰²

⁹⁹ O Socialismo utópico foi a corrente inaugural do pensamento socialista na contemporaneidade (século XIX). Destaca-se pelo seu pioneirismo e por não ter surgido de uma ideologia pautada na utopia, propriamente dita. Obviamente, seus idealizadores não objetivavam um papel meramente demagógico do seu ideário reformista à conjuntura suportada pelos trabalhadores fabris. Embora o nascimento desta corrente filosófica tenha surgido, fundamentalmente, pela indignação frente a miserabilidade abundante do proletariado, em favor do avanço da política liberal, seus métodos para alcançar as melhorias foram considerados "irrealizáveis" por outros grupos socialistas que viriam posteriormente.

¹⁰⁰ LIMA, T.; VASCONCELOS, I.; MATEUS, R. **Paraíba Terra Minha**. João Pessoa/PB. 2.ed. 2009: Gráfica e Editora Imprell, p. 113.

¹⁰¹ Eric Hobsbawm, remete-se a Primavera dos Povos, período vivido na Europa com apogeu em 1848, como propulsor de uma "revolução mundial" dado a onda de insurreições cronológica e ideologicamente interligadas, espalhando-se "como fogo em palha". Defende o autor que este período foi o marco inicial para a mudança de pensamento Europeu, tanto do proletariado quanto do burguês que agora temia que um novo surto de revoluções pudesse acontecer. (HOBSBAWM, Eric J. **A era do capital, 1848 -1875**. São Paulo. 23.ed. 2015: Paz e Terra, p. 33.).

¹⁰² Robert Owen (1771 - 1858) foi um grande produtor industrial da Inglaterra, é considerado um dos maiores pensadores do socialismo utópico. Entre seus feitos, destacam-se a criação das chamadas comunidades industriais que consistia, basicamente, na melhoria das casas dos operários. Idealizou e posteriormente pôs em prática um mercado onde os produtos tinham um preço acessível aos proletários. Por fim, promoveu o racionamento das bebidas alcoólicas, com o objetivo de diminuir a criminalidade e o vício. Além disso, Owen também é o responsável pela fundação da primeira escola maternal britânica (1816) e promoveu a organização de serviços comunitários de educação, saúde e assistência social. Por ser um influente empresário, concentrou sua atuação político-idealista junto aos poder público com o fito de humanizar as condições de trabalho (redução da jornada de trabalho e regulamentação do trabalho de menores).

posteriormente com Charles Fourier e Saint-Simon na França;¹⁰³ por derradeiro surgiram as ideias de Karl Marx e Friedrich Engels na Alemanha, estes últimos, considerados os mais radicais até então. As soluções apresentadas por tais pensadores, naturalmente, tiveram larga aceitação entre os trabalhadores e serviram de catalisador para as suas pretensões.

No final do século XIX, o empresariado burguês percebeu que os movimentos de cunho socialista ganhavam grande representatividade entre “as massas de trabalhadores” o que significou, portanto, um conseqüente aumento nas reivindicações e revoltas. Tal situação, naturalmente, era bastante danosa a produtividade a qual se traduzia, apenas, no grande comprometimento com os lucros.¹⁰⁴ Dessa forma, visando conter o expansionismo tanto dos motins quanto do pensamento socialista, a burguesia se viu obrigada a adotar medidas que iam de encontro aos seus próprios interesses, não se tratava de abdicar do ideal liberal mas de amenizar a insatisfação geral a fim de mantê-lo forte. Seguindo esta premissa, o alemão Otto Von Bismarck, o chanceler de ferro,¹⁰⁵ adotou um pacote de medidas sociais obrigatórias de seguridade social patrocinadas pelo estado. O empregado passava a gozar de benefícios em casos de doença, acidente de trabalho, invalidez, velhice e condições especiais de labor.

O indicativo de modelo estatal provedor das necessidades essenciais mínimas ao trabalhador, implantado na Alemanha, conteve boa parte dos movimentos contrários à industrialização o que dava ao empresariado uma segurança relativamente maior perante o risco trazido pelo radicalismo pregado por alguns movimentos socialistas.¹⁰⁶ Tal medida também foi adotada por outros países europeus que passavam por processos de industrialização, a exemplo da França, e sua pretendida República Social,¹⁰⁷ Itália,

¹⁰³ Saint-Simon (1760 – 1825) e Charles Fourier (1772 – 1837) acreditavam, assim como Owen, em uma solução pacífica para problemática. Esta seria percebida no momento em que fossem criados meios que favorecessem os trabalhadores de modo a propiciar uma exploração menor em relação a atual suportada. A burguesia industrial, naturalmente, não concordou com esta iniciativa.

¹⁰⁴ HOBBSAWM, Eric J. **A era dos impérios, 1875 -1914**. São Paulo. 20.ed. 2016: Paz e Terra, p,182.

¹⁰⁵ O Estadista Bismarck (1815 – 1898) é considerado um dos maiores expoentes do conservadorismo europeu da época, também chamado de chanceler de ferro, foi o principal responsável pela unificação da Alemanha na segunda metade do século XIX.

¹⁰⁶ Idem. p, 210.

¹⁰⁷ A República social Francesa seria um governo criado com a abdicação do trono pelo Rei Luís Filipe, dando lugar ao estabelecimento de uma República pautada, entre outras tantas reivindicações, na melhoria das condições dos trabalhadores. Porém antes de ser dado início a esta fase republicana, instalou-se um governo provisório na França que acabou gerando uma instabilidade ainda maior na sociedade da época. Após intensa disputa política envolvendo grupos de orientação socialista, republica e

Hungria, Inglaterra e Áustria. À proporção que as tensões ficavam insustentáveis, em virtude da pressão promovida pelos movimentos operários, estes países aderiam aos protocolos sociais, registrava-se o início do Estado de Bem-estar Social.¹⁰⁸ Embora as ideias de Bismarck tenham, de fato, trazido um pouco mais de estabilidade a estes países, a situação parecia estar longe de um entendimento entre burgueses e proletários (empregadores e empregados).

No entanto, O cenário só começaria a mudar, de fato, quando em uma conferência realizada em Berlim (Alemanha) no ano de 1891 era lançada a *Rerum Novarum* (coisas novas), uma carta encíclica proposta pelo Papa Leão XIII, documento que representaria um marco civilizatório para a classe trabalhadora da época. Tratava-se de um compendio de teorias e indicativos atinentes à questão social do trabalhador, propondo uma intervenção estatal de modo a favorecer o aparecimento de uma “Justiça social.”¹⁰⁹ Ao lado da obra de Karl Marx e Engels, este manuscrito constituiu um dos avanços mais significativos na conquista por mais direitos aos trabalhadores. Contudo, apesar destas duas obras destacarem-se por potencializar melhores condições de trabalho a classe operária, seus interesses eram claramente antagônicos. Enquanto os comunistas objetivavam a abolição da propriedade privada a encíclica católica legitimava a sua manutenção. Nesse sentido, explanando sobre o documento apresentado em Berlim, pontua Lotife Castro:

Essa Encíclica destaca a necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, fixando o salário mínimo, a jornada máxima, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios artificiosos para o alcance de seus objetivos, neste momento, busca-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho.¹¹⁰

bonapartista, Luis Bonaparte, sobrinho de Napoleão Bonaparte, dá um golpe de Estado pondo fim as pretensões proletárias.

¹⁰⁸ Este modelo intervencionista pressupõe o aparecimento de uma proteção social a todos os cidadãos, de modo a regular sistematicamente as necessidades prementes da população: saúde, educação, habitação etc. Embora, o aparecimento deste não tenha decorrido, diretamente, das medidas tomadas por Bismarck, a sua gênese está diretamente relacionada a tal política.

¹⁰⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Breve histórico a respeito do trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, fevereiro/2000, p.175.

¹¹⁰ LOTIFE CASTRO, BrunnaRafaely. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. Jusbrasil /2014.

À burguesia, não restava outra alternativa senão regulamentar a exploração da atividade laboral trazendo melhores condições ao proletariado, do contrário consentiria, indiretamente, com as baixas nos lucros provocadas toda vez que os empregados eventualmente organizassem algum ato subversivo. Diante dessa situação, apoiar as ideias do Papa Leão XIII seria infinitamente mais viável aos interesses do patronato do que anuir com o ideário revolucionário de alguns grupos que chegavam a propor a ruptura total do confortável sistema lucrativo burguês, inconcebível portanto. A distante ideia intervencionista estatal, vislumbrada através de um diploma normativo garantidor dos anseios trabalhistas, agora maturava entre os intelectuais liberais da época vez que a adoção desta medida traria, enfim, uma atmosfera de segurança a classe empresária além de, como dito, conter os anseios cataclísmicos dos socialistas de Marx. Desta forma, não se contemplava outra saída para o contorno da problemática senão a de enveredar pela adoção da encíclica *Adolf Daens*,¹¹¹ o que, em síntese, constituía um mal necessário para manutenção dos interesses capitalistas da burguesia.

Assim em 1919, ao tempo do Tratado de Versalhes (Após a primeira guerra mundial), surgia a Organização Internacional do Trabalho – OIT¹¹² com a missão de atender as reivindicações das demandas sociais operárias. Sob o comando de Albert Thomas (primeiro diretor geral da OIT), ficaram estabelecidos uma série de parâmetros como jornada de trabalho limitada em 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) semanais, proibição de trabalho noturno para mulheres e menores, idade mínima de 14 (catorze) para o serviço industrial e proteção à maternidade. Seguindo a mesma linha de raciocínio, as constituições do México e da Alemanha (A Constituição de Weimar) incluíram em seus textos direitos e garantias sociais aos trabalhadores, era o alvorecer do Direito do Trabalho. Nesta senda, Pablo Lucas Verdú atenta para o aparecimento do Estado Social de Direito:

¹¹¹ Adolf Daens foi um padre católico, nascido na Bélgica, que ficou conhecido por sua atuação política ao onde denunciar casos de degradação exacerbada da mão de obra (trabalhador) pela burguesia. Fiel seguidor das ideias da *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, colecionou desafetos entre a burguesia e recebeu apoio dos socialistas e da classe operária. Foi um dos responsáveis pela conquista do sufrágio universal belga em 1893.

¹¹² A Organização Internacional do Trabalho nasceu em 1919, paralelamente ao Tratado de Versalhes que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, tem como norte a constante e permanente por um ideal de justiça social. Reconhecidamente como uma única agência da ONU com uma estrutura tripartite (representantes dos governos, organizações de empregadores e representação dos trabalhadores). A OIT é a principal responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). O Brasil está entre os membros fundadores da OIT, sendo cadeira cativa em todas as reuniões da mesma.

Os direitos sociais recolhidos nessas Constituições e as instituições encarregadas de sua aplicação tendem a realizar essa meta. O legislador encontra naqueles direitos, que concretizavam o caráter social do Estado, uma linha de conduta da qual não se deve afastar. A Jurisprudência assinalou esses caminhos. Assim, o Tribunal Constitucional da Federação, em 19 de 1951, apontou para a obrigação que tem o legislador de se esforçar para conseguir harmonizar os interesses contrapostos, com o fim de estabelecer justas condições de vida. Por sua vez, a jurisprudência do Tribunal Constitucional Bávaro sobre o Estado de Direito abarca não apenas o âmbito restrito do Direito Constitucional, mas outros campos jurídicos (penal, administrativo, tributário). O art. 3º da Constituição da Baviera (Bayern isein... Rechtsstaat) não é considerado uma simples norma programática, produzindo direito objetivo aplicável em toda a esfera estatal. Pode-se concluir que o Estado Social de Direito é uma feliz expressão que designa uma realidade já mencionada anteriormente, quando da incorporação dos direitos sociais às Constituições europeias. Trata-se do louvável intento de converter em direito positivos várias aspirações sociais, elevadas à categoria de princípios constitucionais protegidos pelas garantias do Estado de Direito. São postulados inseridos em Constituições rígidas, que condicionam, enquanto direito imediatamente vigente, a legislação, a Administração e a prestação jurisdicional (Art. 3º da Lei fundamental de Bonn), e que estão salvaguardados pelos Tribunais Constitucionais. Os Direitos sociais vêm reforçado o seu valor mediante garantias jurídicas claras e seguras. A segurança social e harmonizava com a segurança jurídica.¹¹³

Estabelecendo uma cronologia entre os acontecimentos que levaram a aparição de um instrumento normativo próprio para os trabalhadores, alguns autores, subdividem sistematicamente em 4 (quatro) fases (formação, intensificação, consolidação e autonomia)¹¹⁴ a gênese do que viria a ser considerado, anos depois, o Direito do Trabalho. Seguindo esta lógica, as fases são pedagogicamente ilustradas da seguinte forma: a formação se estende do início da industrialização até 1848; a intensificação vai do pensamento marxista até a primavera dos povos; a consolidação tem como pedra angular a *Rerum Novarum* e, por derradeiro, a quarta fase alude a autonomia do ramo jurídico se dando após as determinações da OIT e as constituições do México e da Alemanha. Neste interim, paralelamente, houve a Revolução Russa (1917), a União Soviética lançava, oficialmente, um modelo de administração socialista como política central o que levou algumas nações circunvizinhas a aderirem a lógica do social, despertando, conseqüentemente, o interesse das classes trabalhadoras dos países que não compunham o bloco socialista. Em contrapartida, defensivamente, as nações de ordem liberal (estado mínimo) se viram obrigadas a promover ainda mais

¹¹³ LUCAS VERDÚ, Pablo. **A Luta pelo estado de Direito**. Rio de Janeiro. 2007: Editora Forense, p,78.

¹¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr, p,98.

políticas públicas de cunho social, frente a bipolarização mundial ideológica protagonizada anos depois no auge da guerra fria.¹¹⁵

O marco civilizatório trazido por este ramo jurídico especializado é inegável, mesmo tendo sido fundado sob um ideal burguês, o Direito do Trabalho carrega consigo o ofício de proteger o trabalhador ante o predatismo econômico desenfreado proporcionado pelas relações comerciais. Nesta linha, pode ser dito que um dos fatores primordiais para o fortalecimento do civismo democrático e estrutural das civilizações ocidentais resguardam-se no reconhecimento das garantias sociais pertinentes as classes operárias.¹¹⁶ Todavia, com o fim da ideologia comunista, traduzida pelo desmantelamento da união soviética no início dos anos 90, o neoliberalismo agora não “temia” a rivalidade de um regime que, ao menos em tese, proporcionava uma relação prioritariamente pautada no social em detrimento do econômico.¹¹⁷

Em outras palavras, seria a chancela para a retomada dos anseios liberais mais primitivos: suprimir boa parte das garantias trabalhistas conquistadas (as quais, historicamente, tinham sido forçosamente concedidas) para dar continuidade ao processo de maximização dos lucros em desfavor do proletariado. Seguindo esta lógica, imediatamente após o fim da URSS, com o mundo agora multipolarizado, foi dado início ao processo de globalização que trazia como meio de produção determinante o Toyotismo (e o seu famigerado *Just in Time*) amparado, fundamentalmente, no ideal da subcontratação (terceirização) da mão de obra. Em verdade, aos trabalhadores, esta “nova perspectiva” representou apenas a precarização nas relações de trabalho.

A sucessão destes fatos representam a concretização do discurso Marxista, vez que todas as garantias oferecidas aos trabalhadores, em verdade, eram fruto, tão somente, da necessidade atual da burguesia na manutenção da produtividade alta e não um ato de reconhecimento humanista do valor social como superior ao financeiro. A crise de interesses mais uma vez ficava evidenciada, a Luta de Classes, em verdade,

¹¹⁵ “Guerra Fria” é o nome dado ao conflito ideológico entre Estados Unidos da América e A União Soviética, marcado por disputas estratégicas e tecnológicas, corrida armamentista (e espacial) e conflitos indiretos entre as potências citadas. Este embate teve início, imediatamente, após a Segunda Guerra Mundial em 1945 e teve seu fim oficialmente reconhecido com a queda do muro de Berlim e abertura econômica da Rússia (Perestroika e Glasnost) entre os anos de 1985-1991.

¹¹⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A desconstitucionalização do direito do trabalho**. Jornal Trabalhista, Consulex. Brasília, v.846, 2001, p.4.

¹¹⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Modernidade e Direito do Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 67, n° 1, jan/mar 2001, p. 153.

nunca havia desaparecido na relação entre empregados e empregadores. O respeito e a valorização do trabalho e do trabalhador não configuram mais pressuposto básico para o regime democrático aos olhos dos ideais da “modernização reestrutural produtiva”, proposta pela globalização-terceirizante. Assim, não há mais imperiosa necessidade de refletir sobre o rebaixamento profissional do cidadão, a preocupação, mais uma, volta-se à hegemonia do capital financeiro, custe o que custar, acima do que puder e contra o que vier.

9.O projeto de lei 4330/2004: a era da terceirização total e o aviltamento avassalador das garantias trabalhistas

Seguindo a cartilha neoliberal do Toyotismo desenfreado, no ano de 2004 foi proposto pelo então Deputado Federal (e empresário) Sandro Mabel (PL/GO) o Projeto de Lei – PL 4330 que viabiliza a terceirização para quaisquer atividades, a contrário senso das possibilidades admitidas atualmente no plano jurídico. Em suma, a proposta do parlamentar objetiva acabar com a restrição Jurisprudencial construída pelo TST (súmula 331), na medida em que esta impede a terceirização das atividades-fim, alargando o seu rol de abrangência *ad infinitum* para permitir, inclusive, a quarteirização da mão de obra.¹¹⁸ Assim, ficaria institucionalizado, sem nenhum pudor, o “libera geral” para os contratos de trabalho.

Tal proposta, em sendo acatada, representaria a potencialização da situação que já é caótica da forma posta atualmente, mesmo figurando apenas como medida excepcional dos contratos de trabalho na seara trabalhista. A subcontratação da mão de obra, em verdade, traduz-se em precarização, informalidade e aviltamento das condições do trabalhador, razão pela qual não convive com a lógica protetiva do Direito do

¹¹⁸A proposta deixa em aberto a possibilidade de uma empresa já terceirizada, contratar outra para execução do serviço do qual seria contratada para fazer. Ou seja, abre-se espaço para o aparecimento de unidades comerciais que, sequer, possuem empregados próprios. Além disso, fica permitido a criação de cooperativas ou empresas de subcontratação, gerando assim o que pode se tornar no mínimo uma “quarteirização” da mão de obra. PL 4330/04, Art. 3º: A Contratada é responsável pelo planejamento e pela execução do serviço, nos termos previstos no contrato com a contratante. §1º *omissis*. §2º A terceirização ou subcontratação pela contratada de parcela específica da execução do objeto do contrato somente poderá ocorrer quando se tratar de serviços técnicos especializados e mediante previsão no contrato original. E segue: Art. 15: A responsabilidade da contratante em relação às obrigações trabalhistas e previdenciárias devidas pela contratada é solidária em relação às obrigações previstas nos incisos I a VI do art. 16 desta Lei. Parágrafo único. Na hipótese de subcontratação de parcela específica da execução dos serviços objeto do contrato, na forma do §2 do art. 3º desta Lei, aplica-se o disposto no caput deste artigo cumulativamente à contratante no contrato principal e àquela que subcontratou os serviços.

Trabalho. A possibilidade desta abertura, em larga escala, ilimitada em qualquer segmento (e sem uma fiscalização eficaz) conforme propõe o projeto, já aprovado na câmara dos deputados, colide frontalmente com a exegese Constitucional ao legitimar a necessidade da aprovação da “terceirização sem freios” sob a alegação de ser uma necessidade mercadológica mundial.

O principal argumento usado na defesa desta ampliação da terceirização da mão de obra, consiste na modernização do mercado o qual só se daria com a reestruturação das relações de trabalho. Ocorre que a referida tese, segue caminho inverso da Carta Magna (insculpida sob a égide da dignidade da pessoa humana) ao legitimar a degradação das garantias do trabalhador em prol de um eventual aumento nos lucros. Ou seja, há em curso, por parte da classe empresária, um flagrante desprezo não só pela condição do trabalhador (como historicamente sempre fez) mas, fundamentalmente, pelas premissas essenciais basilares da Constituição Federal e aos Direitos Humanos no que concerne a eficácia dos Direitos Sociais. Nesse sentido, não parece razoável chancelar a uma concessão normativa infraconstitucional, o poder de relegar um Direito Fundamental. Com efeito, ao realizar-se uma rápida análise do instituto do Controle de Constitucionalidade (responsável por garantir a supremacia das normas Constitucionais perante as demais), fica nítida a inexecutabilidade jurídica desta proposta legislativa. Portanto o PL 4330/04, sob esta ótica, não seria mais que um “natimorto.”¹¹⁹

Em contrapartida, a sanha dos defensores da destrutiva medida alegam que a liberdade total na contratação irrestrita de empregados terceirizados é plenamente válida, pois, esta encontraria respaldo no Artigo 5º, inciso II da própria Constituição Federal¹²⁰ onde fica assegurado ao cidadão brasileiro o gozo de tudo aquilo não esteja vedado por Lei. Isso posto, como a própria Constituição não teria colocado a referida proibição em letras garrafais e expressas, acabam se utilizando deste argumento carente de hermenêutica jurídica aprofundada. Contudo, inobserva a falaciosa argumentação que a liberdade contratual, na seara trabalhista, só se legitima quando há efetiva melhoria na condição de vida do trabalhador, isto é, poderá ocorrer apenas quando se verificar um

¹¹⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A desconstitucionalização do direito do trabalho**. Jornal Trabalhista, Consulex. Brasília, v.846, 2001, p.5.

¹²⁰ MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. **A Terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014, p. 187.

aumento nas garantias sociais do mesmo. Em hipótese alguma, as vicissitudes mercadológicas, nos termos desta Constituição, poderiam voltar a insurgir-se contra as conquistas normativas históricas do trabalhador.

Em verdade, concordar com este aviltamento é olvidar os sombrios períodos do industrialismo europeu (século XVIII e XIX) quando a contratação da mão de obra, em face da necessidade atual do capital, não encontrava qualquer impedimento estatal tendente a evitar a mais desumana precarização do trabalho a qual se tem registro histórico na idade moderna.¹²¹ Cabendo repisar, conforme nos revela a história, o Direito do Trabalho tem seu surgimento da necessidade de combater a degradação do meio ambiente de labor à medida que estabelece um equilíbrio entre empregado e empregador, destacando-se, o caráter, acima de tudo, protetivo deste ramo jurídico especializado. Mesmo a CLT, mal dosamente tachada de ultrapassada ou como entrave ao progresso, na realidade, é reconhecidamente um dos mais avançados sistemas protetivos ao trabalhador quando adota medidas em estreita conformidade com o escopo existencialista da pessoa humana.

A unilateralidade nas alegações pró-aprovação do PL 4330/04 tentam disfarçar a única finalidade evidente à adoção desta medida: redução salarial e fragmentação das categorias representativas dos trabalhadores. A ideia de poder subcontratar todas as atividades, neste diapasão, visa prioritariamente a diminuição do custo na produção em relação a mão de obra e o favorecimento à separação dos trabalhadores de modo a torna-los vinculados a vários sindicatos de classe, gerando enfraquecimento no poder de barganha destes.¹²² Tal fragilidade ficaria exposta no momento em que os empregados comporiam vários sindicatos diferentes, ao invés de pertencerem ao convencional sistema representativo por categorias. A Terceirização moderna (1970) conseguiu suplantar o paradoxo mais renitente já enfrentado pelos empregadores ao promover a separação brutal da classe trabalhadora. Mesmo no auge do estado liberal, na industrialização europeia, foi pensada uma forma tão eficaz de pulverizar os anseios proletários.

A identidade social do trabalhador terceirizado com o local de trabalho, como modelo contratual exceptivo, atualmente, denota um verdadeiro *apartheid* comparado

¹²¹ HOBBSAWM, Eric J. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. São Paulo. 5.ed. 2015: Paz e Terra, p. 146.

¹²² COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: o risco de a constituição de 1988 não valer para os trabalhadores**. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho ANAMATRA, 31 de março de 2015.

aos empregados contratados diretamente pela empresa. Em sendo considerada a terceirização ampla e irrestrita, como regra, haveria um isolamento ainda maior dos empregados reféns desta forma predatória de contratação. Além dos incontáveis problemas quanto ao gozo dos Direitos materiais preestabelecidos na CLT, a precariedade na formação e do reconhecimento das melhorias oriundas de normas coletivas restariam totalmente execradas, o espaço deixaria de ser coletivo e passaria a ser composto por estranhos com os quais não se possui nenhum vínculo sócio afetivo mínimo (além dos deveres cívicos pertinentes) ou sensação de pertencimento ao meio ambiente de trabalho, dentro da cultura organizacional da empresa-tomadora.

As constantes investidas do liberalismo econômico contrárias a proteção do escopo existencial da pessoa humana, insculpida na Carta Política, objetivam a desconstrução do primado mais básico do Estado Democrático de Direito que figura no ato de resguardar a incolumidade do cidadão-trabalhador em face aos anseios econômicos do capital, sendo este estrangeiro ou nacional. Em verdade, há uma profunda inversão de valores neste cenário, a vítima (empregado) acaba sendo considerada culpada por eventuais desvios de curso ou crises financeiras de um mundo globalizado. Esta implicação política, contudo, não traz qualquer inovação ao ideal propagado pelo capitalismo desde sua gênese mais infecunda. Tamanha “lavagem cerebral” pode ser observada no momento em que é inculcido no senso comum, da própria sociedade, a ideia de que ao abrir mão dos seus Direitos, os trabalhadores estariam contribuindo para eventuais avanços econômicos do País em detrimento da sua principal fonte de subsistência.¹²³

A era da terceirização sem limites gera a desumanização do trabalhador ao passo que o transforma em um mero “semovente”,¹²⁴ sem vontade, sem representação sindical e com poucos traços isonômicos em comparação aos outros trabalhadores não-terceirizados.

¹²³ HOBBSAWM, Eric J. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária**. São Paulo. 6.ed. 2015: Paz e Terra, p, 464.

¹²⁴ VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 4, out/dez 2012, p 212.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Malsinado PL 4330/04 não traz, sequer, uma garantia efetiva de que o trabalhador estará mais seguro após sua aprovação, ao contrário quando faculta a terceirização transformar-se em uma quarteirização (ou qualquer outro neologismo em escala maior) convulsiona ainda mais a situação do empregado subcontratado, a qual já se encontra em parâmetros caóticos. O argumento de que a indiscriminação total e irrestrita desta modalidade empregatícia representaria uma eclosão de novos empregos, repentinamente, também não goza de qualquer subterfúgio lógico palpável. Primeiro porque no sistema capitalista um empregador não contrata, sequer, um único funcionário sem que haja a premente e indispensável necessidade para a exploração de sua mais valia. E em um segundo momento, o que, de fato, se viu foi a mera substituição de empregados contratados diretamente pelo empregador, por empregados subcontratados. Portanto, não seria a terceirização ilimitada a responsável por transformar este novo empregador em um verdadeiro manancial de postos de trabalho.

Ainda que, de fato, se notasse um aumento na contratação da mão de obra em virtude da aprovação desta Lei, em quais parâmetros, necessariamente, se organizaria esta nova realidade da classe trabalhadora? As estatísticas hoje demonstram um verdadeiro descalabro da situação do trabalhador terceirizado em relação ao trabalhador contratado diretamente pelo empregador. Os dados são alarmantes, em todas as situações de emprego que envolvem esta modalidade contratual, fica demonstrada a precarização exacerbada das garantias da classe trabalhadora, agora relegada a terceiros. A maximização dos problemas advindos deste modelo de contratação, em síntese, refletem a profusão da sonegação dos haveres trabalhistas (verbas), acidentes do trabalho, maior índice de mortes no trabalho, redução na saúde e degradação da vida, rotatividade, menor remuneração e maior carga horária, representação sindical fragilizada, invisibilidade social e negação da sua qualidade de sujeito da relação de trabalho ao passo que se torna um mero produto fruto de uma relação empresarial. A Terceirização, neste sentido, importa desigualdade. Entretanto, a par desta realidade, como se posiciona o poder Judiciário?

No início dos anos 80 (oitenta) e 90 (noventa), antes da situação tomar esta roupagem degradante, ao detectar o risco que tal situação gerava para o trabalhador, o TST, observando a ausência de normas, agiu politicamente aotentarimpor um

limite à matéria. A ideia central, para tanto, seria consolidar a jurisprudência pátria e conter o avanço desmesurado da subcontratação e dos malefícios causados por esta a figura do trabalhador. Inicialmente o egrégio tribunal através da súmula 256, com um viés mais rígido, estabeleceu um termo ao delimitar a terceirização apenas para os casos de trabalho temporário e para os serviços de vigilância. Ocorre que, sob o argumento de uma necessária modernização das relações de trabalho, tal súmula acabou sendo ferrenhamente criticada por ser, conforme alegavam seus críticos, “taxativa” e destoante aos anseios do mercado de trabalho moderno. Pressionado, o TST, posteriormente, promoveu uma revisão (revogação) da súmula 256 e apresentou entendimento presente no enunciado 331 que trouxe um rol maior de possibilidades para terceirização. Porém, ainda mantendo-a como atividade exclusivamente excepcional.

Embora, historicamente, haja um esforço do TST na vedação da subcontratação da mão de obra às atividades-fim, com o manifesto objetivo de conter a precarização das relações de trabalho, os números traduzem um quadro assustadoramente real da problemática. Como se não bastasse, mesmo diante de uma situação tão endêmica, o PL 4330/04 traz a mesma argumentação recalcitrante dantes perpetrada. Maldosamente, aponta-se a existência de uma necessidade pontual de acirramento competitivo no mercado brasileiro que só se daria com a aprovação da terceirização para todas as atividades da empresa tomadora (meio e fim), as quais se encontram delimitadas por força da Súmula 331 do TST. Todavia, ignoram os defensores da medida que para haver crescimento econômico é preciso, antes, superar a exploração e a desigualdade; não há possibilidade de desenvolvimento econômico pleno, se este não contemplar toda a população. Rebaixar profissionalmente o trabalhador, definitivamente, não será o fator propulsor deste agigantamento irresponsavelmente pregado, ao contrário vilipendiar o trabalho e a dignidade do cidadão-trabalhador promove apenas um forte descompasso social.

O desrespeito reiterado aos limites constitucionais garantidos ao trabalhador, pela terceirização, nos patamares atuais, tendem a multiplicar-se, significativamente, com a eventual aprovação do PL 4330/04. Em nome de um ideal de liberdade de contratação, de exegese constitucional questionável, busca-se a legitimação desta modalidade de contratação de forma ilimitada. Entretanto, fazendo-se uma interpretação sistêmica da Constituição Federal fica nítida a outorgado exercício de direitos sociais e individuais de igualdade, respeito e justiça como valor supremo e inato a todo cidadão.

Anuir com a liberação total da terceirização pressupõe ir de encontro a lógica do ordenamento jurídico nacional. A CLT tem exercido um papel bastante atual na defesa do trabalhador quando assegura a irredutibilidade de suas garantias perante a supressão proposta pela inversão de valores orquestrada pela Globalização e seus efeitos implacáveis.

Não é oportuna a aprovação de um projeto de lei que traduza inviabilidade do estado democrático de Direito e do seu intrínseco escopo social. Nesse caso, legitimara terceirização irrestrita pressupõe a consagração do *dumping social*, através da permissiva à barbárie característica da precarização do trabalho. Com efeito, os reflexos negativos oriundos da mutilação social enfrentada pelo trabalhador terceirizado, deixa claro o quanto a tesa da evolução econômica se distancia do esteio social a partir da negação da cidadania aos trabalhadores subcontratados. As garantias trabalhistas não ensejam unicamente custos ao empregador, a valorização do trabalho e do trabalhador constituem ferramentas básicas de inclusão deste na sociedade. Trata-se de meio essencial à manutenção da vida e dignidade, não configurando, assim, apenas uma fonte de subsistência. Portanto, é propício destacar a diagnose existente entre a “venda” do trabalhador, conforme ocorre na terceirização, e a contraprestação contratual paga pelo empregador a força de labor exercida pelo empregado.

O embate gerado entre o valor humano e o valor atribuído ao ser humano, ainda permeia as relações econômicas entre patrões e empregados na comuna. No Brasil, a sociedade ainda carrega consigo uma forte presença do patriarcalismo, preconceitos e desprezo pelas classes subalternas fruto de uma herança escravocrata a qual teve quase 400 (quatrocentos) anos de duração. Em curso, há uma política de enfrentamento entre os defensores da adoção da terceirização e os que a rejeitam. De um lado, estão as representações sindicais, Ministério Público do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho e demais entidades ligadas à proteção do trabalhador; no outro extremo estão os grandes empresários, alguns setores da mídia, FIESP, CSN etc. Embora as ideias de Marx e Engels, tenham surgido no século XIX, discretamente, ainda se mostram atuais neste cenário de desumanização do trabalhador em favor do aumento na lucratividade.

Cabe a nação, politicamente, decidir se vai dispor de sua própria exegese Constitucional concordando com o aviltamento da condição jurídica do trabalhador em

face a necessidade predatória do capital, ou se manterá o viés de salvaguarda dos Direitos Sociais que tem como pilar o zelo pelos institutos dos Direitos Humanos. Só após isso, ficará constatado se a Magna Carta reunirá condições de manter o epíteto outrora concedido por Ulysses Guimarães quando a denominou de Constituição Cidadã ou se passará a ser conhecida como a Constituição da terceirização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. CADERNO CRH, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A terceirização como regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, n°4, out/dez 2013.

ARRUDA, José Jobson de A.; PILETTI, Nelson. **Toda a História, História Geral e História do Brasil. São Paulo**. 14.ed. 2001: Editora ática.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF.

_____. Consolidação das Leis Trabalhistas - **CLT. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Brasília, DF

CASADEI, SALETE F.; GÓIS, CLÁUDIA C. **Políticas sociais comparadas**. Revista Espaço Acadêmico - N° 70 - Março/2007 - Mensal - Ano VI (ISSN 1519.186).

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **A terceirização no século XXI**. Ver. TST, Brasília, vol. 79, n°4, out/dez 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Campus. 1999.

CHILLIDA, M.S.P.; COCCO, M.I.M. **Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar**. Rev. Latino-am Enfermagem 2004 março-abril; 12(2):271-6.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: o risco de a constituição de 1988 não valer para os trabalhadores**. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho ANAMATRA, 31 de março de 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 14.ed. 2015: LTr.

DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo 1.ed. 2014: LTr.

DIEESE - CUT Nacional, Secretaria das Relações de Trabalho/CUT, Secretaria da Saúde do Trabalhador/CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DIEESE, Departamento Jurídico, Departamento de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente, Assessoria Política. **Os trabalhadores e a terceirização: sindicato dos**

metalúrgicos do ABC. Os trabalhadores e a terceirização. São Bernardo do Campo, 1993.

GIOVANELA, Adriana; HAERTHEL, Susan Mara. **Terceirização: vantagens e desvantagens. Percepção dos colaboradores e gestores na empresa de tecnologia de informação (TI).** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.3, n.4, p.488-511, Sem II 2009. Temática TCC. ISSN 1980-7031.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel.** São Paulo. 1.ed.1999: Boitempo Editorial.

HOBBSAWM, Eric J. **A era do capital, 1848 -1875.** São Paulo. 23.ed. 2015: Paz e Terra.

_____. **A era dos impérios, 1875 -1914.** São Paulo. 20.ed. 2016: Paz e Terra.

_____. **A era das revoluções, 1789 – 1845.** Rio de Janeiro. 35.ed. 2015: Paz e Terra.

_____. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914 – 1991.** São Paulo. 2.ed. 2013: companhia das letras.

_____. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a história operária.** São Paulo. 6.ed. 2015: Paz e Terra.

_____. **Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado.** São Paulo. 5.ed. 2015: Paz e Terra.

LIMA, T; VASCONCELOS, I.; MATEUS, R. **Paraíba Terra Minha.** João Pessoa/PB. 2.ed. 2009: Gráfica e Editora Imprell.

LOTIFE CASTRO, BrunnaRafaely. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil.**Jusbrasil /2014.

LUCAS VERDÚ, Pablo. **A Luta pelo estado de Direito.** Rio de Janeiro. 2007: Editora Forense.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** São Paulo. 28.ed. 2012: Atlas.

_____. **Breve histórico a respeito do trabalho.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, fevereiro/2000.

MARQUES, Ivan da Costa. **O Brasil e a abertura dos mercados: o trabalho em questão.** Rio de Janeiro. 2.ed. 2002: Contraponto.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política. TOMO 2 (CAPÍTULOS XIII A XXV).** São Paulo. 3.ed. 1996: Editora Nova Cultural Ltda.

_____. **Manifesto do Partido Comunista.** São Paulo. 1.ed. 2014: MARTIN CLARET.

MEIRELES, Livia Maria Silva. **Terceirização: um breve histórico desse fenômeno em busca de seu conceito.** webartigos/Direito, maio/2007.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. **A Terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 80, no 3, jul/set 2014.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais.** São Paulo: 1.ed. LTr, 2002.

MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio.** São Paulo. 2.ed. 2002: Moderna.

MORAES, Paulo Ricardo da Silva de. **Terceirização e precarização do Trabalho Humano.** Ver TST, Brasília, vol. 74, nº 4, out/dez 2008.

PAZZINATO Alceu L.; SENISE, Maria Helena V. **História Moderna e Contemporânea.** São Paulo. 14.ed. 2002: Editora ática.

POCHMANN, Márcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho.** In: *I Seminário Internacional SINDEEPRES - Terceirização Global*, 2008, São Paulo.

_____. **Sindeepres, Trajetórias da Terceirização Pesquisa inédita. Trajetórias da Terceirização.** 2012.

RANGEL, Maurício Crespo. **Relações de trabalho: novos paradigmas.** Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 3, jul/set 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A Terceirização sob uma perspectiva humanista.** Rev. TST, Brasília, vol. 70, nº 1, jan/jul 2004.

_____. Jorge Luiz. **Modernidade e Direito do Trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº 1, jan/mar 2001.

_____. Jorge Luiz. **A desconstitucionalização do direito do trabalho.** Jornal Trabalhista, Consulex. Brasília, v.846, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. **A Terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Rev. TST, Brasília, vol. 78, nº 4, out/dez 2012.